



**Universidad
Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

**Igualdad, empoderamiento y techo de cristal en España a
finales del siglo XX. Perspectivas en el siglo XXI.**

**Equality, empowerment and glass ceiling in Spain at the end of the 20th century.
Perspectives in the 21st century.**

Autora

María Magdalena Úcar López

Directora

Esther Puyal Español

Facultad de Empresa y Gestión Pública

Grado en Gestión y Administración Pública

Huesca - 2017

ÍNDICE

	<u>Página</u>
RESUMEN	1
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. FEMINISMO.....	4
2.1. BREVE HISTORIA DEL FEMINISMO.....	4
2.2. EL FEMINISMO CONTEMPORÁNEO: IGUALDAD O DIFERENCIA.....	8
2.2.1. El feminismo de la igualdad	
2.2.2. El feminismo de la diferencia	
2.2.3. El feminismo actual	
2.3. LOS PODERES PÚBLICOS – FEMINISMO DE ESTADO	13
2.3.1. Planes de Igualdad en España	
3. MUJER Y PODER EN ESPAÑA	25
4. LAS BARRERAS DE LA SEGREGACIÓN.....	30
4.1. ELEMENTOS DEL TECHO DE CRISTAL.....	34
5. CONCLUSIONES.....	40
6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	44
ANEXO	

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es obtener una visión general de la situación de las mujeres en España con relación al empoderamiento; su evolución desde la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, hasta la actualidad. Empoderamiento entendido como la capacidad de disponer de recursos y de tomar decisiones en niveles organizacionales elevados, públicos y privados, que afectan o pueden afectar, directa o indirectamente, a una pluralidad de personas o a la sociedad en su conjunto.

Aunque se han alcanzado cotas elevadas de igualdad en muchos ámbitos (por ejemplo, se exige paridad en las candidaturas de elecciones al Congreso y al Senado) y, por medio del denominado feminismo de Estado, nacional e internacional, se ha logrado una igualdad formal en la mayoría de los países democráticos, a pesar de la elaboración de normas jurídicas y la puesta en marcha de planes y estrategias, todavía no existe una igualdad real que comprenda todos los espacios, públicos y privados, en que se desenvuelve el ser humano, hombre o mujer.

El acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad depende no sólo de su capacitación, también de unas barreras invisibles, externas e internas, que constituyen un techo de cristal y producen una segregación vertical a favor de los hombres; es decir, por género, las mujeres siguen estando subordinadas a los varones.

Las palabras más relevantes de este estudio son: techo de cristal, segregación vertical, representación, feminismo de Estado, transversalidad de la perspectiva de género o mainstreaming, igualdad real y conciliación.

RÉSUMÉ

L'objet de ce travail est de donner un aperçu générale de la situation des femmes en Espagne par rapport à l'autonomisation, son évolution depuis la IV Conférence Mondiale sur la Femme, célébrée à Beijing en 1995, jusqu'à nos jours. L'autonomisation entendue comme la capacité de disposer des ressources et de prendre des décisions aux niveaux organisationnels élevés, publics et privés, qui affectent ou peuvent affecter, directement ou indirectement, à plusieurs individus ou à l'ensemble de la société.

Bien que des taux élevés d'égalité aient été accomplis dans plusieurs domaines (par exemple, la parité est exigée dans les candidatures d'élections au Congrès et au Sénat) et, à travers le féminisme dite 'd'État', national et international, une égalité formelle a été réalisée dans la plupart des pays démocratiques, malgré l'élaboration de normes juridiques et de la mise en place de plans et de stratégies, une égalité réelle n'existe pas encore, laquelle peut comprendre tous les espaces, publics et privés, où l'être humain puisse se développer, soit un homme ou une femme.

L'accès des femmes aux postes de responsabilité ne dépend pas seulement de leur formation, aussi d'obstacles invisibles, externes et internes, qui constituent un plafond de verre et produisent une ségrégation verticale en faveur des hommes; c'est-à-dire, par genre, les femmes demeurent subordonnées aux hommes.

Les mots clés de cette étude sont: le plafond de verre, la ségrégation verticale, la représentation, le féminisme d'État, la perspective de genre ou mainstreaming, l'égalité réelle et la conciliation.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es obtener una visión general y actual de la situación de la mujer en España con relación al empoderamiento, término acuñado en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer , celebrada en Beijing en septiembre de 1995, para definir la capacidad o el poder disponer de recursos y tomar decisiones en niveles organizacionales elevados, públicos y privados; decisiones que afectan o pueden afectar, directa o indirectamente, a una pluralidad de personas o a la sociedad en su conjunto (actualmente ha ampliado su significado a otros ámbitos y colectivos).

La cuestión tiene unas dimensiones considerables como objeto de análisis. Aquí el campo de estudio se circunscribe a la evolución del estatus de la mujer en España, y más concretamente desde la IV Conferencia hasta el momento actual. La Conferencia supone una toma de conciencia de los Estados a nivel global sobre la necesidad de dar visibilidad a la mitad de la población mundial; se fijó un compromiso para empoderar a las mujeres y fomentar un cambio social.

En la exposición se reflexiona sobre la relación de las mujeres con el poder, político y económico, y sobre las barreras que conforman el denominado techo de cristal, obstáculos que impiden a las mujeres acceder a niveles o puestos elevados de responsabilidad; es decir, se contempla la segregación vertical, contexto favorable para los hombres y perjudicial para las mujeres.

Se han consultado estadísticas y datos de fuentes fiables y seguras (INE, IMIO,...), y literatura sobre el tema, principalmente libros y artículos de feministas de diversas tendencias, para contrastar y aclarar las ideas defendidas y que han calado en la sociedad y tanto han contribuido al desarrollo del llamado feminismo de Estado.

El trabajo se estructura en varios epígrafes. Comienza con una breve historia del feminismo, fuerza social y política, demócrata e igualitaria, con una inmensa literatura, ideas y acciones, que ha promovido importantes cambios en la condición femenina y en la sociedad en general.

A continuación, dentro de las numerosas corrientes del feminismo, se intenta explicar qué caracteriza a las dos principales, igualdad y diferencia, qué las une y qué las separa, así como la influencia de cada una en la sociedad.

En el siguiente apartado se recopilan las características, hechos y políticas públicas del calificado como feminismo de Estado, principalmente de los últimos veinte años. Los órganos de gobierno, nacionales e internacionales, se hacen eco de las reivindicaciones de las mujeres y se implican en un cambio social y cultural mediante la elaboración de normativa, la creación de instituciones y organismos específicos,...

Después se analizan datos sobre la evolución de las estructuras de poder del Estado en España: el poder político, articulado según la clásica división liberal en ejecutivo, legislativo y judicial, el poder económico, de gran importancia e influencia, sobre todo actualmente, y por último se incluyen aquellos agentes sociales que gozan de suficiente poder para intervenir en la configuración de normas y políticas gubernamentales.

Para finalizar, se realiza un breve análisis de las principales hipótesis y teorías que explican la segregación y el techo de cristal, junto a un desglose de las barreras más importantes.

2. FEMINISMO

2.1. BREVE HISTORIA DEL FEMINISMO

En este apartado se sigue la cronología del feminismo que efectúa Amelia Valcárcel (2000) teniendo en cuenta las teorías, ideas, avances, logros,... que se han producido a lo largo los dos últimos siglos.

PRIMERA OLA – EL FEMINISMO ILUSTRADO (SIGLO XVIII)

En el siglo de las Luces las mujeres son madres y esposas, su vida se circunscribe al ámbito privado, familiar, y se excluyen del ámbito público, pues se considera que la naturaleza femenina no está dotada para desenvolverse en la cosa pública. Es una época de ruptura de servidumbres y cadenas, pero sólo los hombres gozan de igualdad y libertad en el Estado, además de ser la autoridad en el orden familiar. La garantía de paz y libertad justifica una segregación de sexos, cada género tiene un destino por nacimiento, y las mujeres continúan sometidas y excluidas de los derechos que otorga la ciudadanía, de la libertad y de la educación; sólo se considera graciable una educación primaria para ellas.

“Rousseau considera que las mujeres son un segundo sexo y su educación debe garantizar que cumplan su cometido: agradar, ayudar, criar hijos... su libertad es odiosa y rebaja la calidad moral del conjunto social. Cada mujer debe existir y ser formada para

ser esposa. A ellos les corresponde el ámbito público, a ellas el privado. Ello es garantía de orden. No son iguales, sino complementarios. Así lo ha querido la naturaleza y el nuevo orden sociopolítico no debe alterar su voluntad” (Valcárcel, 2000).

No obstante, las ideas igualitarias ilustradas favorecen la aparición de dos obras básicas que reclaman derechos para las mujeres: La ‘Vindicación de los derechos de las mujeres’ de Mary Wollstonecraft (1792), considerada el fundamento del feminismo, es un alegato de mujeres que poseen un amplio grado de cultura contra la exclusión de las mismas del ámbito de los derechos y bienes. Las demandas se formulan en clave política, pero su difusión es escasa, apenas traspasa algunos círculos intelectuales de la época. Lo mismo sucede con la ‘Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana’, de Olimpia de Gouges (1791).

SEGUNDA OLA – EL FEMINISMO LIBERAL SUFRAGISTA (SIGLO XIX – PRINCIPIOS DEL SIGLO XX)

A principios del siglo XIX se mantiene la exclusión femenina a través de teorías filosóficas misóginas que comparan a la mujer con los animales, cuyo único fin es la reproducción. La separación roussoniana de esferas, pública y privada, familia y Estado, se admitió completamente por la filosofía política liberal.

El sufragismo

A mitad de la centuria surgen agitaciones sociales, revoluciones, aparecen diversos manifiestos (por ejemplo, el comunista). En 1848 se firma una declaración de independencia con repercusión en todas las sociedades industriales: setenta mujeres y treinta hombres firman en Séneca Falls (Nueva York) la ‘Declaración de sentimientos’, o declaración de Séneca Falls. Provenientes de círculos abolicionistas y de diferentes movimientos y asociaciones, defienden la idea de que los seres humanos nacen libres y suscriben una declaración con doce decisiones estructuradas en dos apartados: se exige la ciudadanía civil para las mujeres y se establecen los principios que deben modificar las costumbres y la moral. La declaración de Séneca es la base del sufragismo; mujeres que participan en esta Declaración se convierten más tarde en editoras y compiladoras de ‘La Biblia de la Mujer’, un texto clásico del sufragismo.

A finales del siglo XIX surge el sufragismo en todas las sociedades industriales con dos objetivos concretos: el derecho al voto y los derechos educativos de las mujeres. No obstante, el voto no se conquista hasta casi ochenta años después en la mayoría de los

países. El primer país en autorizar el sufragio universal, activo y pasivo, fue Australia en 1902.

Se consigue la educación primaria reglada para las mujeres, apoyándose en la necesidad de conocimientos de lectura, escritura y cálculo para desempeñar los papeles de esposa y de madre. Igualmente, se accede a la enseñanza media para ejercer aquellas profesiones relacionadas con el rol femenino de cuidadora (maestras, enfermeras), justificándose en circunstancias imprevisibles que impidan cumplir con el destino femenino.

Las mujeres logran el acceso a la educación superior, pero las que estudian en las universidades europeas desde la mitad del siglo XIX nunca obtuvieron títulos universitarios, aunque se las cita en las actas de fin de carrera, y, en ocasiones, se obliga a que renuncien a ellos. A partir de 1880 surgen excepciones y se generaliza la obtención de títulos, aunque quedan excluidas del ejercicio profesional y muchas de ellas se dedican a la investigación (por ejemplo, Marie Curie).

Junto con los derechos educativos se exigen derechos políticos. El sufragismo acuñó el término de solidaridad y empleó métodos no violentos en sus reivindicaciones (lucha pacífica). Harriet Taylor y su marido, John Stuart Mill establecieron las bases políticas del sufragismo (Valcárcel, 2000).

En España, el feminismo de finales del siglo XIX, más que reivindicaciones políticas, como el derecho de sufragio, se centra en demandas sociales, el reconocimiento de los roles sociales de maternidad y cuidado de la familia y en exigir derechos civiles. Figuras como Emilia Pardo Bazán y Concepción Arenal destacan por reivindicar para las mujeres una educación semejante a la de los hombres así como la igualdad en todas las esferas sociales.

A partir de los años veinte del siglo XX, el feminismo español reclama ya demandas políticas, aunque el sufragio femenino no se alcanza hasta la Segunda República (famoso es el debate sobre este tema entre Victoria Kent y Clara Campoamor; esta última defensora del voto femenino), así como el matrimonio en la igualdad de los cónyuges, el derecho al divorcio, los mismos derechos y autoridad para la madre y el padre ante los hijos e hijas, la primera regulación laboral de la baja maternal,...

Durante la guerra civil y la dictadura franquista se pierden derechos civiles, sociales y económicos de las mujeres, quedando subordinadas a los hombres.

En los periodos bélicos las mujeres contribuyen al mantenimiento de las respectivas economías nacionales desempeñando los trabajos que han dejado los hombres al incorporarse a los conflictos armados.

En la etapa postbélica, y visto el papel de las mujeres en la economía durante las contiendas, todos los países que no son dictaduras reconocen el derecho al voto de las mujeres. En 1949 se edita 'El segundo sexo' de Simone de Beauvoir, dando lugar a la tercera ola del feminismo. Beauvoir se pregunta qué es ser mujer: "No se nace mujer, se llega a serlo". Aunque no entra de lleno en la crítica al patriarcado ni trata de crear un nuevo feminismo, determina el concepto de género como una construcción cultural y social basada en el sexo biológico; las características propias de las mujeres no proceden de su naturaleza biológica, sino que se imponen y se adquieren por medio del aprendizaje y la socialización.

La mística de la feminidad

Tras la Segunda Guerra Mundial se promueve una vuelta al hogar de las mujeres; las mujeres retornan al espacio doméstico para desempeñar las tareas reproductivas y los hombres vuelven al trabajo productivo. Los modelos de mujer cambian favorecidos por la publicidad, el cine y las revistas; ahora son mujeres educadas, modernas, ciudadanas que permanecen en el hogar para que el sistema social funcione. Betty Friedan analiza esta época en su obra 'La mística de la feminidad' (1963), base del feminismo de la siguiente década. A mediados de los setenta se advierte que las conquistas sufragistas no han cambiado la jerarquía masculina, surge un malestar que deriva en soledad, depresión,..., calificado todo ello como algo 'típicamente femenino'.

TERCERA OLA – EL FEMINISMO SESENTAIOCHISTA

En los años sesenta y setenta del siglo XX, el feminismo no se contenta con el derecho al voto, ya que no había supuesto ningún cambio en el derecho civil y de familia ni tampoco en la moral y las costumbres. Trata de analizar y eliminar los códigos que producen discriminación y permanecen en la sociedad y se acuña el término 'patriarcado' para explicar el orden social, político e ideológico que mantiene y perpetúa la jerarquía masculina. En los países avanzados se diluyen las fronteras entre lo público y lo privado y el feminismo, a partir de la mística de la feminidad y de mayo del 68, utiliza teorías políticas del momento, principalmente de la izquierda contracultural.

En los setenta se termina con la mística de la feminidad, se modifican los valores y las formas de vida, se evidencia que las mujeres, a pesar de sus derechos políticos, educativos y profesionales, todavía no gozan de una posición paritaria con respecto a los hombres. A finales de los setenta y principios de los ochenta se reforman textos legales para garantizar a las mujeres el uso efectivo de su libertad (divorcio, aborto, fecundación, trabajo,...) y, ya en los ochenta, en todos los países occidentales, se crean organismos específicos para la condición femenina, para finalizar las reformas legales en curso y evaluar las realizadas.

A su vez, se produce una revolución en la moral y en las costumbres, destacando los temas sobre la sexualidad y la libertad sexual de las mujeres. Los lemas de la época consisten en abolir el patriarcado y considerar lo personal como político, manifestación de la opresión a que están sometidas las mujeres en su vida particular. Surge un feminismo radical que rechaza totalmente al sistema patriarcal y que se divide en dos tendencias: el feminismo de la diferencia, que parte de la diferenciación sexual y profundiza en lo femenino, y el feminismo de la igualdad, que considera al patriarcado como el constructor de la esencia femenina y defiende la igualdad en todos los espacios para hombres y mujeres. Simultáneamente se produce el resurgimiento de Beauvoir con 'El segundo sexo'. Se rechazan los planteamientos feministas de los setenta por considerarlos poco abiertos a la pluralidad cultural y sexual, adquieren protagonismo mujeres de otras etnias, mujeres con diferentes orientaciones sexuales, mujeres con distintos planteamientos culturales...

Aparece un nuevo objetivo, la visibilidad en lo público. El poder, la autoridad y el prestigio todavía tienen imagen varonil, las habilidades y posiciones de las mujeres no se reflejan en los poderes legítimos, y, frente a los intentos de suprimir a los organismos de igualdad y llegar a un modelo femenino conservador, se demanda la visibilidad a través de la discriminación positiva, recurriendo a estrategias o instrumentos como la paridad y el sistema de cuotas, utilizados en las democracias para garantizar la imparcialidad de la meritocracia en el punto de salida y de llegada, respectivamente.

2.2. EL FEMINISMO CONTEMPORÁNEO: IGUALDAD O DIFERENCIA

El feminismo, como movimiento social y político heterogéneo, es reflejo de posturas políticas, ideológicas y de debates internos, dando lugar a diferentes líneas de pensamiento y acción.

A partir de los años setenta del siglo XX surge una polémica entre dos corrientes feministas divergentes en cuanto a teoría y estrategias, pero con un objetivo común: conseguir la igualdad.

2.2.1. El feminismo de la igualdad

Con origen en la Ilustración y desarrollado con el sufragismo, abarca el feminismo liberal, el socialista y el marxista. Su objetivo principal es alcanzar la igualdad de derechos y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida (derechos políticos, civiles, trabajo, salario,...).

Para este feminismo, los hombres y mujeres son seres humanos, son iguales, y las diferencias entre ellos nacen de una construcción social; se rechazan los roles de género, masculinos y femeninos, resultantes de una socialización patriarcal, por lo que es necesario crear unas nuevas relaciones sociales y construir una sociedad sin valores femeninos ni masculinos. Se reclama un nuevo contrato social que no se fundamente en un contrato sexual. La existencia de valores femeninos y dar un sentido positivo a lo femenino, como defiende el feminismo de la diferencia, supone impulsar una escisión social y aplicar la lógica patriarcal de forma inversa, reconocer que la diferencia tiene su origen en la biología. Esos valores femeninos son una creación patriarcal. No existe una esencia femenina ni una masculina, por tanto, no se puede homogeneizar a las mujeres; hay diversidad de mujeres y hombres, y en distintos contextos, por lo que se debe actuar para conseguir los mismos derechos y libertades. Se separan sexualidad y reproducción, así como la capacidad de reproducir y la obligación de crianza de los hijos y cuidado familiar. Es necesario eliminar las diferencias de género construidas socialmente.

Para alcanzar la igualdad, las mujeres deben organizarse y obligar al Estado a que favorezca la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Por ello, su presencia en las instituciones es importante para generar políticas que transformen el mundo público androcéntrico, para incrementar positivamente la valoración social de las características asociadas al género, para que la ciudadanía se acostumbre a ver la política como un espacio también femenino. No basta con la igualdad formal o legal. Desde la igualdad se defiende la corresponsabilidad familiar y la presencia paritaria de mujeres en la esfera pública: establecer cuotas en la política, en los Consejos de Administración,...

Victoria Sendón de León critica al feminismo de la igualdad porque analiza cómo funciona del patriarcado, no su origen, y homologa a las mujeres con los hombres en sus

estrategias para conquistar espacios y normas que mejoran la vida de las mujeres, no afirma la diferencia entre los sexos (Romero, 2011).

Entre las feministas de la igualdad destacan Celia Amorós, Amelia Valcárcel, Lidia Falcón y Victoria Sau en España y Marcela Lagarde, Kate Millet, Christine Delphy y Shulamith Firestone a nivel internacional.

2.2.2. El feminismo de la diferencia

Con éxito en Estados Unidos, Francia e Italia, se extiende en torno a la Librería de las Mujeres de Milán. Como feministas de la diferencia señalar a Victoria Sendón de León y Milagros Rivera Carretas en España y Carla Lonzi en Italia.

Contrapunto al feminismo de la igualdad (aunque ambos persigan el mismo fin), el de la diferencia considera que las mujeres son diferentes a los hombres y que hay dos ámbitos definitorios: el masculino, caracterizado por la agresividad, la autoridad y el individualismo, y el femenino, cuyos rasgos son la empatía, el colaboracionismo y lo emotivo. Porque no somos idénticas, se cuestiona el modelo de la igualdad sobre el sujeto genérico o universal, neutro, pero que prioriza la experiencia masculina.

“La dominación masculina ha utilizado las diferencias a favor de la desigualdad... lo contrario de la igualdad no es la diferencia, sino la desigualdad... Las diferencias se han transformado en desigualdades. El feminismo de la diferencia plantea la igualdad entre mujeres y hombres pero nunca la igualdad con los hombres, porque eso implicaría aceptar el modelo..., el triunfo definitivo del paradigma masculino” (Sendón de León, 2000, pp 4); Sendón de León defiende no sólo un cambio en las estructuras y derechos, sino también un cambio en las mujeres, ya que la supuesta diferencia no es más que el producto de una socialización en la desigualdad.

Se propone el empoderamiento de las mujeres mediante la puesta en valor de la diferencia; es decir, valorar los rasgos asociados tradicionalmente al género femenino, menospreciados hasta ahora, sin tener como punto de referencia a los hombres; se trata de dar un sentido positivo a lo femenino. El principio que rige es “...que lo privado merece el mismo respeto que lo público o, mejor, que lo público no puede ejercerse sobre el desprecio de lo privado.” (Sendón de León, 2002).

Critica la lucha por la igualdad en un mundo androcéntrico; para el feminismo de la diferencia es prioritario feminizar las estructuras antes de aumentar la presencia de mujeres en instituciones androcéntricas, concebidas por y para los hombres, donde se

ven obligadas a actuar de forma masculinizada para promocionar y tener éxito. El modelo de la paridad está superado, cuando las mujeres alcancen la auténtica libertad, seguirán su propio camino y la disparidad será la verdadera igualdad.

Los principales axiomas del feminismo de la diferencia son (Sendón de León, 2000, pp. 15-16):

- 1- El feminismo de la diferencia no es opuesto al de la igualdad, porque no son contrarios conceptualmente.
- 2- Su objetivo es la transformación del mundo desde el cambio de vida de las mujeres.
- 3- El punto de partida, tanto estratégico como epistemológico, radica en la diferencia sexual.
- 4- Nuestra diferencia sexual respecto de los varones no constituye un esencialismo que nos hace idénticas, sino diversas.
- 5- Nuestro propósito no consiste en ser iguales a los hombres, sino en cuestionar el código secreto de un orden patriarcal que convierte las diferencias en desigualdades.
- 6- Los cambios estructurales y legislativos pueden ser un punto de partida, pero no de llegada.
- 7- Crear orden simbólico significa introducir la variable de la diferencia sexual en todos los ámbitos de la vida, del pensamiento, de la política. La variable no es el género, que es un sexo colonizado, sino la diferencia.
- 8- La complicidad y solidaridad entre las mujeres constituye nuestro bagaje político más poderoso.
- 9- La lucha por el poder comienza en la autosignificación, la autoridad femenina y el empoderamiento de espacios creados por las propias mujeres.
- 10- El objetivo del poder no consiste en conseguir ‘cargos’ para las mujeres, sino en lograr una representatividad sustantiva, y no abstracta, propia del ‘sujeto universal neutro’.
- 11- Es una ética fundada en valores que nosotras tendremos que ir definiendo.
- 12- El pensamiento de la diferencia sustituye la lógica binaria por la lógica analógica, que tiene que ver con la vida y no con conceptos interesados que la sustituyen.

13- El feminismo de la diferencia no es una meta, sino un camino provisional. No es un dogma, sino una búsqueda. No es una doctrina sectaria, sino una experiencia al hilo de la vida.

2.2.3. El feminismo actual

A nivel internacional, a través de organizaciones y conferencias sobre la mujer, el feminismo llega a países en vías de desarrollo mediante prácticas de género, las mujeres reclaman su participación en las democracias, se introduce la perspectiva de género en ámbitos como la cooperación para el desarrollo, medio ambiente, desarrollo sostenible, globalización, se trabaja por la igualdad de oportunidades,... En los años noventa del siglo pasado se analiza la dinámica organizacional y, tras un diagnóstico de la situación femenina, se construye la teoría de que existe un techo de cristal en todas las organizaciones que impide a las mujeres ascender en los niveles jerárquicos.

Actualmente el feminismo, como fuente de debates, presenta diferentes aspectos (IMIO, 2016):

- * Multiculturalismo, que implica el respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos, a las declaraciones de derechos de las mujeres, y lucha contra discursos que, aunque basados en el multiculturalismo, tratan de legitimar rasgos sociales de opresión y exclusión.

- * Diferencias entre las mujeres. Si durante décadas el feminismo se ha centrado en las diferencias entre hombres y mujeres y las relaciones entre capitalismo y patriarcado como sistemas duales, separados o interrelacionados, a finales de los ochenta la atención se centra en las diferencias entre las mujeres, en la diversidad de experiencias, subjetividades, identidades y relaciones sociales; se atiende a la pluralidad de contextos sociales en que viven.

- * Presencia y visibilidad de las mujeres en los organismos internacionales. Se intenta aumentar la participación femenina en organismos internacionales, en el proceso de globalización y en la definición de los objetivos generales, éticos, políticos y poblacionales.

- * Incorporación de la perspectiva de género en los programas de ayuda y cooperación internacional. Supone capacitar, mejorar y empoderar las instituciones internacionales, pues los problemas nacionales se plantean a nivel mundial y, entre ellos, la libertad femenina.

* Incorporación de la perspectiva de género en el ecologismo. El ecofeminismo es una crítica a la modernidad desde el feminismo y el ecologismo; se establece una conexión ideológica entre la explotación de la naturaleza y la de las mujeres en el sistema patriarcal.

* Participación de los hombres. Surge el Movimiento de Hombres por la Igualdad (antisexistas o profeministas) que observa fenómenos que afectan específicamente a los hombres y supone una aportación fundamental en la lucha por la igualdad.

* Violencia de género. Existe un compromiso total del feminismo con la desaparición de esta lacra.

* Techo de cristal, que todavía se manifiesta en todos los sectores profesionales, a pesar del nivel de preparación de las mujeres.

* Intervención y ajuste del mercado laboral a la meritocracia femenina.

2.3. LOS PODERES PÚBLICOS – FEMINISMO DE ESTADO

Se puede considerar que el feminismo de Estado surge en el momento en que se obtiene el derecho al voto femenino. Los organismos internacionales y los países no totalitarios, a través de pactos, convenios y declaraciones, comienzan a elaborar y dictar normas contra cualquier tipo de discriminación, incluida la femenina, y a favorecer la igualdad, en principio, en el ámbito laboral. A partir de los años sesenta del siglo pasado se produce la gran eclosión de las reivindicaciones feministas que consiguen entrar en las agendas políticas, ampliando su campo de acción a temas tan diversos como la sexualidad, la familia, el empoderamiento femenino,..., surgen debates internos que originan diferentes corrientes feministas,..., el feminismo se diversifica, evoluciona y avanza de acuerdo con el contexto político, social, económico y cultural en que se desenvuelve, adaptándose a las nuevas perspectivas y necesidades que van apareciendo. Las feministas de la igualdad entran en las instituciones y logran desarrollar un feminismo de Estado a favor de la igualdad, principalmente de carácter formal.

En Europa, la mayor parte de las políticas de igualdad se asocian con una interpretación cuantitativa de la desigualdad, la infrarrepresentación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Con menos frecuencia se atiende a la desigualdad estructural, a las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, sólo se tiene en cuenta la legitimidad de las acciones positivas para solucionar el problema. Las normas que se elaboran y las políticas públicas parecen encaminadas a corregir las desigualdades

relacionadas con el entorno laboral y se dirigen a las mujeres como grupo que padece el problema de la desigualdad (Bustelo y Lombardo, 2006). Las medidas que se adoptan aumentan la presencia y la visibilidad de las mujeres en los espacios públicos, pero, tanto las normas como las políticas públicas, aunque aparentemente son neutras, mantienen el ‘orden de género’ existente. Se percibe claramente en las soluciones para compatibilizar la responsabilidad familiar y laboral dirigidas exclusivamente a mujeres.

Existen diversas perspectivas, modelos jurídicos y estrategias para abordar la desigualdad sexual, la lucha contra el patriarcado y la subordinación de género, y tres formas de participar las mujeres en el Estado: mediante el sistema de cuotas en los parlamentos para visibilizar la presencia femenina, mediante instituciones políticas de género con el fin de incluir nuevos temas en la agenda política y mediante la estrategia del mainstreaming para evitar el androcentrismo (Bodelón, 2009).

En Europa se distinguen cuatro etapas no lineales en el desarrollo de la igualdad formal (Bodelón, 2009, pp. 90-97):

1ª) Legislación antidiscriminación – Se establecen medidas de igualdad de trato, de protección de la desigualdad, en el ámbito público y en el laboral. Es una igualdad formal, liberal, integradora de las mujeres, donde su situación se compara con la de los hombres y las acciones positivas se consideran discriminatorias.

2ª) Legislación a favor de la igualdad de oportunidades (80’s)– Hay una evolución en la forma de entender la desigualdad. Si en un primer momento se considera un problema de discriminación y se combate con directivas centradas en el ámbito laboral y en la igualdad de trato, apareciendo en consecuencia políticas públicas de género y acciones positivas y cuotas, posteriormente se reconoce como un problema estructural, social y político y se adoptan medidas a nivel político, económico y social; se desarrollan los primeros programas para la igualdad de oportunidades, principalmente dirigidas al ámbito laboral, y se plantean nuevas cuestiones, como el trabajo doméstico o la igualdad en la educación.

3ª) Legislación del gender mainstreaming (90’s) – A partir de la IV Conferencia Mundial de Beijing se incluyen el concepto de transversalidad y la perspectiva de la desigualdad de género en todas las políticas públicas, superando el ámbito laboral, como complemento de los modelos anteriores. El mainstreaming, o transversalidad, supone reconocer la existencia de relaciones de subordinación tanto en la esfera pública

como en la privada; implica crear una nueva ciudadanía y velar para que las políticas, aparentemente neutras, no refuercen o reproduzcan estereotipos de género. Se acentúa la importancia de la presencia de las mujeres en los lugares de toma de decisiones, las políticas de género parten del reconocimiento de relaciones de subordinación, tanto en el ámbito público como en el privado, e intentan modificar el concepto de ciudadanía.

4ª) Legislación de igualdad de género e interseccionalidad – Se trata de visibilizar a las mujeres, su diversidad, opresiones, experiencias (desde 80's) para evolucionar (90's) hacia políticas contra la discriminación múltiple, homologando la discriminación por razón de sexo a otras discriminaciones y sin tener en cuenta que la discriminación también existe en el ámbito privado y que las estructuras e instituciones originan desigualdad sexual.

A continuación, se destacan los hitos más significativos de estas acciones públicas en el ámbito internacional, europeo y español.

ONU

Organismo internacional, compuesto por 193 países, que ha producido una considerable normativa, a través de convenios, declaraciones y conferencias, relativa a los derechos femeninos. Creada en 1945 para preservar la paz y los derechos fundamentales del hombre, sus principios y objetivos se recogen en la 'Carta de las Naciones Unidas', redactada por representantes de cincuenta países en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, celebrada en San Francisco en 1945. Actualmente, son casi doscientos países los signatarios de dicha Carta. En 1948, en la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, se redacta y aprueba la 'Declaración Universal de los Derechos Humanos', en la que, entre otras actuaciones, se defiende un trato igualitario a todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, religión, estatus,... A partir de este momento, se alternan tratados y declaraciones sobre derechos humanos, entre los que destacan aquéllos relativos a las mujeres:

1951 – Convenio sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

1954 – Convención sobre los derechos políticos de la mujer.

1967 – Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.

1974 – Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado.

1979 – Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

1993 – Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

1999 – Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

2000 - Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

A pesar de esta producción para garantizar la igualdad entre sexos, no se elimina la discriminación contra las mujeres, por lo que se abordan nuevas acciones a nivel mundial:

- Se proclama 1975 como el Año Internacional de la Mujer, se celebra en México la I Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas y se declara el Primer Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985).

- En 1979 se aprueba la ‘Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer’ o ‘Carta de los derechos humanos de la mujer’.

- En 1980 se celebra en Copenhage la II Conferencia Mundial sobre la Mujer. Todavía existen diferencias entre los derechos jurídicos femeninos y su ejercicio efectivo.

- En 1985 se celebra en Nairobi la III Conferencia Mundial de la Mujer, de la que surge un conjunto de medidas para favorecer el reconocimiento social de las mujeres y el ejercicio de sus derechos humanos.

- En el Segundo Decenio (1986-1996), en cumbres y conferencias, se reconocen los derechos reproductivos como derechos humanos, el papel de las mujeres en la conservación del medio ambiente y la igualdad entre los sexos mediante la participación de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural.

En 1995 se celebra en Beijing la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, en la que se aprueba la ‘Declaración de Beijing’ y se impulsa una Plataforma de Acción, con doce esferas de acción para eliminar los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres: atención a la pobreza, feminizada en general, el acceso a la

educación, la igualdad de oportunidades, la violencia contra las mujeres, incluidos los conflictos armados, la desigualdad de las mujeres en la participación de las estructuras y políticas económicas, en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones,... Surge la palabra **empoderamiento** femenino que, en principio se relaciona con el incremento de la participación femenina en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder y a los recursos, para posteriormente ampliar su significado al aumento de confianza en sí mismas y poder decidir sobre sus vidas.

Por primera vez se reflexiona sobre la situación de las mujeres, que afecta a la sociedad en su conjunto y que debe tratarse mediante políticas públicas integradoras. No se trata de llevar a cabo políticas sectoriales, dirigidas en exclusiva al género femenino, sino de que la perspectiva de género se incluya en todas las políticas que se diseñen. Se acuña un nuevo término para definir este contexto, el **mainstreaming** o la transversalidad de género, estrategia que supone la implicación de mujeres y hombres, con sus preocupaciones y experiencias, en la puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas en los ámbitos políticos, económicos y sociales.

Se renueva la visión sobre la conciliación y sobre el uso del tiempo, la vida privada (personal y familiar) adquiere tanta importancia como la laboral, los gobiernos se comprometen a cuantificar el valor del trabajo no remunerado, lo que supone su reconocimiento por parte de la sociedad del trabajo reproductivo.

En la Asamblea de las Naciones Unidas (Nueva York), se revisa periódicamente la Declaración de Beijing para comprobar y evaluar los resultados alcanzados desde 1995: en 2000, denominada Beijing+5, en 2005, Beijing+10, en 2010, Beijing+15, y en 2015, Beijing+20.

Además de las Conferencias Mundiales de la Mujer, la ONU ha creado diferentes órganos para la promoción y protección de los derechos de las mujeres: el sistema ONU Mujeres, para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres; CSW, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer; INSTRAW, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer; CEDAW, Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, para garantizar los derechos humanos, especialmente de mujeres y niñas; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, para promover la equidad de género

mediante la transversalización de la perspectiva de género; UNICEF, en el ámbito educativo; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas, promueve, mediante la cooperación internacional, la salud, la disminución de la pobreza y la igualdad de oportunidades; la Asamblea General elabora y evalúa las políticas de igualdad entre mujeres y hombres desde la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) elabora indicadores sociales para medir la desigualdad de género en los países miembros: el Índice de Potenciación de Género (IPG) analiza la participación política, económica y poder de decisión, evalúa la proporción de mujeres y hombres en los escaños parlamentarios, alto funcionariado o puestos de dirección, en puestos profesionales y técnicos, y se estiman los ingresos percibidos por hombres y mujeres; el Índice de Desigualdad de Género (IDG) informa sobre la salud reproductiva (mortandad materna, fertilidad adolescente), el empoderamiento (mujeres parlamentarias, mujeres con educación superior) y la participación de las mujeres en el mercado laboral. En la lista de este último índice, España ocupa el puesto número 15.

UNIÓN EUROPEA

Desde el Tratado de Roma (1957), se adoptan medidas legislativas, programas y acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y combatir la discriminación por razón de sexo. El Fondo Social Europeo es el instrumento financiero que más ha favorecido la igualdad de mujeres y hombres. Decisiones, Directivas, Reglamentos y Pactos obligan a los países miembros a adoptar políticas y estrategias que favorezcan la igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que combatan la violencia de género... Destaca la Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Desde 1983, la Comisión Europea propuso acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se organizaron e implementaron sucesivos Planes de acción, cinco hasta hoy. Los tres primeros (1983-2000) centrados en acciones positivas en el ámbito laboral. A partir del Cuarto Plan, y de la IV Conferencia de Beijing, se integra la perspectiva de género, se lleva a cabo la transversalidad de la perspectiva de género, estrategia para incluir de forma transversal las preocupaciones y experiencias de

hombres y mujeres (perspectiva de género) en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas de todos los ámbitos, políticos, económicos, sociales, y evitar la desigualdad.

En 2007 se creó el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, organismo autónomo cuya finalidad es ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a combatir la discriminación por razón de sexo, a implantar políticas de igualdad y a sensibilizar a la ciudadanía sobre la igualdad de género.

CONSEJO DE EUROPA

Organización internacional compuesta por 47 estados europeos cuya finalidad es la defensa y protección de la democracia, el estado de derecho y los derechos humanos, en concreto los civiles y políticos. Entre sus instituciones más importantes se encuentra el Tribunal Europeo de Derechos Humanos con competencia para juzgar demandas particulares contra los estados o demandas interestatales, así como para dictar sentencias sobre violaciones de derechos humanos.

A través de normas, organismos, conferencias, programas y estrategias, orienta las políticas de los estados miembros para alcanzar la igualdad real y el empoderamiento de las mujeres, incluyendo el mainstreaming de género en todas sus actuaciones.

ESPAÑA

En España, en los últimos años de la dictadura y los primeros de la transición democrática, el feminismo lucha por mejorar el estatus social y político de las mujeres; el de la igualdad reivindica la legalidad de los derechos de ciudadanía para las mujeres, defiende un cambio de leyes, el de la diferencia antepone otros aspectos como la sexualidad, la autoestima, la sororidad,... El sistema patriarcal, que se puede transformar o eliminar, se separa definitivamente del capitalismo y la liberación femenina ya no se entiende como una lucha de clases. Emerge la lucha por el poder en términos generales, el acceso al espacio público, siendo en el poder político donde más éxito se ha obtenido, gracias al movimiento feminista, a mujeres políticas y sindicalistas y a otros sectores de mujeres, que han propiciado la transformación de la sociedad española. Entre las principales feministas de estado se encuentra Amelia Valcárcel, valedora de la democracia paritaria a través de la discriminación positiva y el sistema de cuotas y de la metáfora del techo de cristal (Romero, 2011).

El principio de igualdad se consagra en la Constitución Española en 1978; a lo largo de su articulado se proclama la igualdad y no discriminación como uno de los pilares del Estado de derecho (el artículo 14 declara la igualdad formal de todos los españoles). Posteriormente se elaboran nuevos textos legales, se reforman otros, se crean organismos específicos, y se emprenden estrategias, acciones y medidas para combatir la desigualdad estructural.

Las políticas de igualdad se enmarcan dentro de las políticas sociales, se desarrollan más o menos de acuerdo con el contexto político y económico del momento y, a veces, entran en conflicto con otras prioridades económicas. Desde el inicio de la democracia se lleva a cabo un feminismo de Estado en favor de los derechos civiles de las mujeres (salario, divorcio, aborto,...), se crean organismos, como el Instituto de la Mujer, para luchar contra la desigualdad de género, se elaboran planes de igualdad para desarrollar las políticas de igualdad,... En los años ochenta del siglo XX, la economía influyó en el avance de los derechos sociales básicos de las mujeres, pero no para entrar en el mundo del trabajo. En los años noventa, en los diferentes niveles gubernamentales, se institucionalizan las políticas de igualdad de género, se transponen directivas europeas y se adoptan medidas que favorecen la incorporación de las mujeres al mercado laboral y que destacan la importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En 1999, se promulga la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En esta ley se recogen medidas para que las responsabilidades familiares se repartan entre los miembros de la pareja, pues la asunción exclusiva por parte de las mujeres es un obstáculo para su permanencia o promoción en el mercado laboral. Se modifican permisos, excedencias, reducción de jornada, contratos, cotizaciones, el despido,...

En 2003 se publica la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Desde este momento, todos los proyectos de ley y reglamentos deben ir acompañados de un informe sobre los efectos que pueden producir sobre mujeres y hombres. Mediante una evaluación previa se recaba información sobre las necesidades, desigualdades,... desde una perspectiva de género, con la finalidad de lograr una mayor eficacia en la intervención pública (IMIO, 2016).

En 2004 se forma el primer gobierno paritario en la historia de España y se crea un Ministerio de Igualdad con competencias en igualdad de género, en juventud y en combatir otras discriminaciones. Dado que la responsabilidad del cuidado sigue recayendo en las mujeres, y con marco normativo, político y social en la Unión Europea, se desarrollan políticas sociales sobre la infancia, la dependencia, educación,..., que inciden en la igualdad y en el acceso de las mujeres al empleo (Lombardo y León, 2014).

En 2004 se aprueba la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. El texto regula fórmulas de sensibilización y de intervención en el ámbito educativo, de apoyo y protección social a las víctimas, reformas en el ámbito sanitario y laboral, se crean los juzgados de violencia sobre la mujer y otros organismos para el control y evaluación (delegaciones, observatorios) (IMIO, 2016).

En 2007 se dicta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Fundamentada en la Constitución, recoge el principio de transversalidad con el objetivo de incluir la perspectiva de género en todas las políticas públicas e influir en todos los ámbitos de la vida, establece un marco general para las acciones positivas y para alcanzar una representación equilibrada¹ de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos, se crean organismos de participación de mujeres, se regulan planes de igualdad, tanto para el ámbito público como para las empresas, y se crean nuevas figuras jurídicas reconociendo derechos relacionados con la esfera privada (permiso de paternidad, prestaciones,...).

En 2008 estalla una crisis económica que lleva a los gobiernos a adoptar políticas de austeridad mediante ajustes estructurales (reducción de salarios, del gasto público,...) y a priorizar objetivos económicos frente a los sociales. En consecuencia se produce un desmantelamiento de las políticas sociales y de igualdad: los planes de recuperación económica no incluyen ningún concepto sobre la igualdad (género, mujeres,

¹ La representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de representación y de decisión políticas es el porcentaje de participación en el que ninguno de los dos sexos es inferior al 40% o superior al 60%. En las elecciones al Parlamento Europeo, a las Cortes Generales, a las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas, a los Cabildos y Consejos insulares y a los municipios con más de cinco mil habitantes, las candidaturas electorales deben ajustarse a esa proporción, declarándose nulas en caso contrario (García Escribano, 2011)

transversalidad,...), a pesar del impacto de género diferenciado que la crisis tiene en mujeres y hombres (feminización de la pobreza, analfabetismo digital,...), los organismos de igualdad pierden el rango institucional afectando a su capacidad de acción política (el ahorro en gastos administrativos justifica la reestructuración institucional), disminuyen los presupuestos dedicados a las políticas de género a nivel estatal y autonómico, muchos temas quedan fuera de la agenda política,... se subordina la igualdad a los objetivos de austeridad y la nueva normativa parece que no cambia los roles de género (Lombardo y León, 2014).

2.3.1. Planes de Igualdad en España (IMIO, 2017)

El Instituto de la Mujer se crea en 1983 mediante la Ley 16/1983, de 24 de octubre (BOE nº 256, de 26 de octubre). Es un organismo autónomo que, a lo largo de su historia, ha estado vinculado a diversos Ministerios, dependiendo de las estructuras políticas del gobierno de turno; actualmente se adscribe al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y ha pasado a denominarse Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Con su creación se inician las primeras políticas institucionales para la igualdad de oportunidades, concretadas en Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), con la finalidad de eliminar la discriminación de las mujeres en la sociedad y las diferencias por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad constituyen un marco de referencia para los agentes implicados en objetivos de igualdad: recogen objetivos a alcanzar, plazos de vigencia, informes de seguimiento e informes de evaluación para saber qué actividades se han realizado por los distintos órganos de la Administración General del Estado y el grado de ejecución de las acciones previstas.

Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990)

Basado en los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea, y con el propósito de mejorar la situación social de las mujeres, establece 120 medidas y 6 áreas actuación: 1- Igualdad en el ordenamiento jurídico; 2- Familia y protección social; 3- Educación y cultura; 4- Empleo y relaciones laborales; 5- Salud; 6- Cooperación internacional y asociacionismo.

Segundo Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995)

Su objetivo es avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real. A través de 172 actuaciones específicas, de marcado carácter político, se acometen cambios

estructurales para favorecer la participación activa de las mujeres en la cultura, el trabajo y la política, y se desarrollan acciones positivas, principalmente en los ámbitos educativos, de formación y empleo.

Tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1997-2000)

Asume los compromisos de la Plataforma de Acción de Beijing y las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario con la finalidad de introducir el principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y promocionar la participación de las mujeres en todas las decisiones sociales, políticas y económicas.

Cuarto Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (2003-2006)

Sigue las directrices de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), contempla el principio de cooperación entre todos los agentes sociales implicados y su objetivo es potenciar la transversalidad de género (mainstreaming), además de promover políticas específicas de igualdad de oportunidades (acciones positivas) en ámbitos determinados.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres afecta a todas las políticas públicas, estatales, autonómicas o locales, y supone un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España: equipara a las personas, hombres y mujeres, y prevé políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, principio horizontal que debe estar presente en todas las políticas generales y sectoriales (transversalidad) e implica a todos los organismos públicos. El artículo 17 de la ley recoge el mandato al Gobierno de aprobar periódicamente planes estratégicos de igualdad de oportunidades para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011)

Recoge los siguientes principios rectores:

- a)- Redefinición del modelo de ciudadanía – Las mujeres ya no constituyen un colectivo y la referencia universal ya no es lo masculino.
- b)- Empoderamiento de las mujeres – En su doble sentido de favorecer el acceso de las mujeres a puestos decisorios y revalorizar las experiencias de aquéllas.

c)- Transversalidad de género – Herramienta para integrar la dimensión de género en todas las actuaciones públicas.

d)- Reconocimiento de la importancia de la innovación científica y tecnológica para el cambio social y eliminación de las barreras que, tradicionalmente, han excluido a las mujeres de estos ámbitos.

Agrupar 69 objetivos y 351 actuaciones articuladas en 12 áreas o ejes temáticos:

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1- Participación política y social | 7- Salud |
| 2- Participación económica | 8- Imagen |
| 3- Corresponsabilidad | 9- Atención a la diversidad e inclusión social |
| 4- Educación | 10- Violencia |
| 5- Innovación | 11- Política exterior y cooperación |
| 6- Conocimiento | 12- Tutela del derecho a la igualdad |

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016)

Establece una doble estrategia para alcanzar la igualdad real:

a)- Pervivencia de las políticas específicas de igualdad, como medidas correctoras para reducir desigualdades.

b)- La transversalidad para introducir cambios estructurales.

Contiene 35 objetivos y 224 actuaciones agrupadas en 7 ejes:

1- Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial	- Dedicados a ámbitos considerados de actuación prioritaria para el Gobierno. - Se desarrollarán por planes o estrategias específicas aprobadas durante el periodo de vigencia del plan respectivo.
2- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares	
3- Erradicación de la violencia contra la mujer	
4- Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social	- Referentes a ámbitos de amplio desarrollo.
5- Educación	
6- Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales	- Reflejan y desarrollan políticas específicas de igualdad y de transversalidad.
7- Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno	

3. MUJER Y PODER EN ESPAÑA

Para ver la evolución de la situación de la mujer en las estructuras de poder en España, se realiza un análisis de estadísticas. El poder se sistematiza en político, dividiéndolo a su vez en los tres poderes clásicos (ejecutivo, legislativo y judicial), y en económico, añadidas aquellas fuerzas sociales que intervienen en el espacio público.

Los datos obtenidos no se corresponden exactamente con el periodo objeto de este estudio, concretamente desde la IV Conferencia de Beijing (1995) hasta la actualidad, pero sirven para ver la evolución de las mujeres en el acceso a las estructuras de poder.

En el ámbito del **poder ejecutivo** (ver Anexo, gráficas 3.1 a 3.11) parece existir un techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar los puestos de mayor relevancia. De hecho, no ha habido ninguna presidenta de gobierno, aunque sí han ocupado la vicepresidencia. No obstante, la representación femenina en el Gobierno ha pasado del 0% en el gobierno preconstitucional y primer gobierno de la democracia al 35,71 % en 2016. Solamente en las VIII y IX legislaturas (2004 a 2011, PSOE) se alcanzó un gobierno paritario. Y la tendencia parece ser hacia la paridad, aunque en ningún momento se alcanza el porcentaje de 40/60 en su composición.

La mayoría de los altos cargos de la Administración, de la representación española en organismos internacionales, de representantes del Gobierno en las comunidades autónomas y de embajadas, ponen de manifiesto una clara segregación vertical a favor de los hombres. Las mujeres han aumentado su participación en porcentajes mínimos, excepto en altos cargos, donde se ha producido una minoración.

En cuanto a la representación de las mujeres en los órganos constitucionales (Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas, Tribunal Constitucional,...), se sigue la tónica anterior, aumento paulatino sin alcanzar un sistema paritario, y es en el periodo de 2004 a 2010 cuando accede por primera vez una mujer a la presidencia del Tribunal Constitucional.

En los gobiernos autonómicos, el avance de las mujeres como máxima autoridad política de una comunidad autónoma es lento, lejos se está de alcanzar cuotas de paridad; entre 1996 y 2003 se carece de representatividad, en 2004 hay una presidenta autonómica (Esperanza Aguirre, Madrid, 5,26%) y en 2015 se llega a un ‘máximo histórico’ con 4 presidentas, lo que supone un 21,05% de media en los respectivos gobiernos. Como curiosidad, comentar que, aunque en la ideología de izquierda se presuma de una defensa de la igualdad y de la participación femenina, en este caso, son

mujeres de partidos de centro-derecha las que han ocupado el primer cargo autonómico. Sin embargo, en los consejos de gobierno autonómicos parece que se tiende hacia la paridad; si en 1996 las mujeres constituyen un 13,19% del total, en 2015 ya son un 44,12%.

En la Administración Local, las alcaldías ocupadas por mujeres son un 6,53% del total en 1995, ascendiendo al 19,09% en 2015. Igualmente, referente a las presidencias de las diputaciones provinciales, forales y cabildos/consejos insulares, en 2002 las mujeres ocupan tan sólo un 10% de los puestos y en 2016 un 15,39%. El avance no ha sido muy significativo y, aunque parece que hay una tendencia a alcanzar un equilibrio, todavía la diferencia representativa es abrumadora.

En cuanto a la participación de mujeres en el **Parlamento** Nacional (ver Anexo, gráficas 3.12 y 3.13) , en el primer gobierno democrático (1979-1982), el Congreso se compone de un 5,14% de mujeres (18 de 350 miembros) y el Senado de un 2,88% (6 de 208 miembros); en las elecciones de 1996 el Congreso integra el 22% de mujeres y el Senado el 14,42%; y finalmente, en la XII legislatura de 2016 se observa un avance hacia el equilibrio, ya que en la Cámara Baja las mujeres elegidas alcanzan el 39,43% y en la Cámara Alta el 39,90%.

En los Parlamentos autonómicos (ver Anexo, gráfica 3.14), al igual que en las Cortes Generales, se observa una tendencia hacia la paridad. Si en 2000 el porcentaje de mujeres parlamentarias es un 30,06%, en 2016 se llega al 45,1% de media.

En el **sistema judicial** (ver Anexo, gráficas 3.15 a 3.28), visto en su conjunto, se observa una mayor presencia femenina y una tendencia a su aumento. Si en 2005 las mujeres representan el 51,02%, el porcentaje aumenta hasta un 58,84% en 2014. No obstante, si se analizan detenidamente los distintos niveles o estamentos que conforman todo el sistema, las estadísticas demuestran que existe una clara segregación vertical a favor de los hombres, una ventaja de varones en los niveles superiores y directivos (ciertas categorías de fiscales) y en el Tribunal Supremo. Las mujeres predominan con diferencia en ciertas categorías de fiscales y en las secretarías judiciales. Finalmente, en relación con los miembros de la carrera judicial, si en 1995 en número de mujeres son el 31% del total, en 2014 se alcanza un 51,51%. La explicación la encontramos en la categoría de jueces/juezas, donde las mujeres superan a los hombres. Sin embargo, como magistradas y miembros del Tribunal Supremo aún queda camino por recorrer,

sobre todo en esta última institución, pues en la magistratura las mujeres comprenden un 48,78% en 2014.

Para finalizar se analizan estadísticas relativas a los diferentes agentes sociales que intervienen en el espacio público y que influyen en mayor o menor medida en la configuración de las políticas públicas.

Las directivas de los **sindicatos** (ver Anexo, gráficas 3.29 y 3.30) más representativos del país, UGT, CCOO y USO, son de dominio masculino; hasta la fecha ninguna mujer ha ocupado el cargo de la Secretaría General, aunque, en general, la participación femenina en los órganos directivos ha incrementado del 19,63% en el periodo 1998-1999 hasta el 33,88% en 2012, siendo la tasa más elevada del 41,3% en 2010; y en las Comisiones Ejecutivas Confederales de los dos primeros se alcanzan unos porcentajes de paridad, 46,15% y 47,73% respectivamente, en 2012. Tal vez influye el número de personas afiliadas a los diferentes grupos sindicales; en 1995 la afiliación es mayoritariamente masculina, mientras que la femenina no rebasa la cuarta parte en ningún sindicato (24,71 en UGT), y en 2012 tampoco se obtienen cuotas elevadas de mujeres afiliadas (39,32% en UGT).

Con relación a los **partidos políticos**, los datos obtenidos no son completos en ningún caso. Los partidos ofrecen información acerca de las personas que ocupan cargos en sus ejecutivas, pero parecen reacios a hacerlo sobre el número de afiliados. En el periodo de 1996 a 2010, las cifras sobre afiliación demuestran que las mujeres no alcanzan un porcentaje superior al 40% en ningún partido político con cinco parlamentarios o más. En las últimas elecciones de 2016 se ha pasado del bipartidismo a una estructura atomizada de partidos en el poder y los datos ofrecen un panorama poco igualitario en las estructuras directivas de los partidos (presidencia, secretarías generales, comités ejecutivos,...); teniendo en cuenta el criterio establecido en la ley de igualdad, los que alinean un mayor número de mujeres en sus organizaciones ejecutivas son PSOE (66,38%), Podemos e IU (50% cada uno) y Partit Demòcrata Català (41,67%); en el polo opuesto, los porcentajes de participación femenina oscilan entre el 19,05% de ERC y el 36,26% del PP. La cúspide organizacional de cada partido, teniendo en cuenta que no se articulan del mismo modo, se reparte de la siguiente manera: 1 Presidenta (PSOE) y 5 Presidentes (PP, Ciudadanos, EAJ PNV, ERC y Coalición Canaria), 2 Secretarías Generales (PP y ERC) y 5 Secretarios Generales (PSOE, Podemos, Ciudadanos, Unió Democràtica de Catalunya y Coalición Canaria), 1 Coordinadora General (Partit

Demócrata Catalá) y 1 Coordinador General (IU). En conjunto, el porcentaje de mujeres que forman parte de los cargos ejecutivos es del 37,5% (ver Anexo, gráfica 3.31).

En el **ámbito universitario** señalar que, según el estudio de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMC) del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2015), de las cincuenta universidades públicas españolas, tan sólo una dispone de rectora y en todas, públicas y privadas, persiste en mayor o menor grado la segregación vertical, ya que las mujeres constituyen un 21% del profesorado catedrático de las primeras y un 43% de las segundas (se consigue el equilibrio de género). En 2017, son tres las universidades públicas que tienen a mujeres como máxima representación, Universidad de Granada, Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad del País Vasco, y seis las universidades privadas, Universidad Católica San Antonio de Murcia, Universidad Europea de Madrid, UNED de Madrid, Universidad CEU Cardenal Herrera de Valencia, Universidad Católica de Ávila y Universidad Europea Miguel de Cervantes de Valladolid (universia.net).

Continuando con el citado estudio, en el campo de la investigación se observa que la proporción de mujeres se mantiene estable desde 2009, con un porcentaje del 39% en España, superior al 33% de la media europea, así como la existencia de segregación vertical y horizontal. Las mujeres están infrarrepresentadas en la categoría de mayor rango de la carrera investigadora, tendencia común en los países de la Unión Europea, a pesar de que desde hace varios años más del 60% de los títulos universitarios y al menos el 45% de los doctorados los obtienen las mujeres (CSIC), su participación oscila entre el 21% y el 25%, según se trate de universidades o de organismos públicos de investigación. El índice del techo de cristal muestra una tendencia a disminuir lentamente, alcanzando en el periodo 2014-2015 un valor de 1,86; las áreas con mayor techo de cristal son las ciencias agrícolas (2,36), las ciencias sociales (2,15) e ingeniería y tecnología (2,04); las ciencias de la salud se encuentran cerca de la media (1,88). A su vez, en todas las categorías de investigación, las mujeres se concentran principalmente en ciencias médicas y ciencias sociales y los hombres en las áreas de ingeniería y tecnología. En la investigación del sector empresarial, la presencia de mujeres es inferior (31%) que en las universidades (42%), en la administración pública (46%) y en instituciones privadas sin fines de lucro (53,7%). En 2014 la brecha de género es de un 38%; hay un 31% de investigadoras frente al 69% de investigadores, aunque estos porcentajes varían según el sector de actividad.

En otros estamentos académicos y culturales, la participación de las mujeres es ínfima. Por ejemplo, en las Juntas Directivas de las **Reales Academias** (ver Anexo, gráfica 3.32) la evolución hacia el equilibrio es muy lenta; en 2011 las mujeres representan un 9,30% y en 2016 un 10,20%. Las tasas más altas pertenecen a la R.A. de Farmacia (23,08%) y la R.A. Española (22,22%). Y carecen de representatividad en las Juntas Directivas de las R.A. de Bellas Artes de San Fernando, de Doctores de España, de Jurisprudencia y Legislación y Nacional de Medicina.

Asimismo, como personal académico numerario (ver Anexo, gráfica 3.33), en 2005 las académicas suponen un 4,85% del total, y en 2016 se duplica la ratio hasta llegar al 9,69%. En este último año las tasas más elevadas, aun siendo pequeñas, corresponden a la R.A. Nacional de Farmacia (18,18%), R.A. de Ciencias Veterinarias (17,14%) y la R.A. Española (16,28%). Las tasas más bajas son las de la R.A. de Jurisprudencia y Legislación (2,94%), R.A. de Bellas Artes de San Fernando (3,77%) y R.A. de Ingeniería (5,17%).

Las **Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación** (ver Anexo, gráfica 3.34) constituyen un ámbito muy masculinizado; a pesar de que en catorce años se ha duplicado la participación femenina en las presidencias, en realidad ha pasado del 2,38% en 2003 al 4,82% en 2016 el porcentaje de mujeres que ocupan alguna presidencia.

Escasa es también la participación de las mujeres en los altos cargos del **Banco de España** (ver Anexo, gráfica 3.35). Ninguna mujer ha ocupado el cargo de Gobernadora ni de Subgobernadora; principalmente ejercen de consejeras y como otros miembros del Consejo de Gobierno: en 2004 las mujeres representan el 14,29% y en 2016 el 37,50%. Se produce un lento aumento de la relación, siendo en 2011 cuando se alcanza el máximo, un 44,44%.

En el **ámbito empresarial**, con datos actualizados en diciembre de 2016, en las presidencias y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35 (ver Anexo, gráfica 3.36) se observa que en 2004 la representación femenina es de un 2,58% y en 2015 el 19,35%. La Presidencia oscila entre el 0% en 2010 y el 8,57% en 2014; en 2015 disminuye la proporción al 5,7% de mujeres. La mayor participación se produce en el ámbito de los Consejeros/as, que en 2004 es del 2,88% y en 2015 del 23,14%. En cuanto a los órganos de dirección (ver Anexo, gráfica 3.37), entre 2007 y

2015 casi se ha triplicado la cuota de participación: en 2007 el total de mujeres es del 4,29% y en 2015 se alcanza el 11,75%.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), organización empresarial fundada en 1977, integra con carácter voluntario a más de dos millones de empresas de toda España, pertenecientes a todos los sectores de la economía, y a las confederaciones nacionales de pequeña y mediana empresas (CEPYME), de jóvenes empresarios, de autónomos y de mujeres empresarias. Las representa a través de 4.500 asociaciones de base, constituidas en 225 federaciones y confederaciones, de las cuales 64 son territoriales autonómicas y provinciales y 161 sectoriales de ámbito nacional. La Presidencia y las cuatro Vicepresidencias de esta organización están ocupadas por hombres.

4. LAS BARRERAS DE LA SEGREGACIÓN

El acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y a la gestión de recursos, públicos y privados, ha estado y está plagada de trabas que, o bien impiden su entrada, o bien la entorpecen como en una carrera de obstáculos. En teoría, dada la evolución de las sociedades democráticas, de los avances realizados en materia de igualdad, del nivel educativo y de preparación de las mujeres, de asumir la cultura de la competitividad, no debería existir ningún problema a la hora de elegir un camino en la vida, una profesión, una afición,... y sin embargo existen. Aunque poco a poco se modifican los patrones, tanto en el terreno educativo como en el laboral se presenta una concentración de mujeres en determinados ámbitos y niveles, y se habla de una segregación horizontal o vertical y de feminización de enseñanzas y de profesiones que, por lo general, son menos valoradas social y económicamente; y esto es así en todos los países, independientemente de su desarrollo económico o de sus condicionantes religiosos, culturales y sociales particulares (Sarrió, Ramos y Candela, 2004).

El tema de la segregación ha sido ampliamente debatido desde diferentes puntos de vista, la filosofía, la política, la economía, en el mundo laboral, en el educativo, en el espacio doméstico, y todos revelan la existencia de barreras invisibles que impiden progresar a las mujeres sea cual sea el entorno en que se desenvuelven. El número de variables puede cambiar según el enfoque de la investigación, pero presentan las mismas conclusiones sobre las causas y las consecuencias.

Los estudios empíricos sobre las diferencias entre hombres y mujeres modifican sus análisis a medida que se producen cambios en la sociedad: aumento de los niveles de instrucción, incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, nuevos escenarios políticos, internacionalización y globalización de mercados, movimientos migratorios, socialización política similar para hombres y mujeres,...; se añaden nuevas variables explicativas de la reducida representación de las mujeres en los niveles superiores de escenarios tan heterogéneos como el político y el económico (en definitiva, en el entorno profesional en el que actúan), se plantean teorías que señalan una preferencia por el ámbito político frente al económico...

En los años setenta del siglo pasado, el sexo, la edad y la clase social justifican la escasa participación de la mujer, al menos en asuntos públicos; en política los hombres son más activos que las mujeres debido a la diferente socialización recibida (García Escribano, 2011). En las décadas siguientes surge la metáfora del techo de cristal, alusiva a los obstáculos que encuentran las mujeres en su ascenso profesional; aparecen nuevas formas de participación política (asociaciones vecinales, de padres y madres, movimientos sociales,...), se abandona el modelo anterior por utilizar parámetros masculinos en sus análisis y se argumenta que las mujeres no participan menos que los hombres en política, sino que lo hacen de forma diferente (García Escribano, 2011), y se crean nuevas estructuras organizacionales, menos jerárquicas y más democráticas. Actualmente, los hombres y mujeres no ocupan espacios iguales en el sistema laboral; espacios definidos por factores históricos, culturales, sociales, económicos y psicológicos, y el análisis del acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad se realiza desde un doble enfoque: la perspectiva del mainstreaming y la gestión de la diversidad (Sarrió, Ramos y Candela, 2004). Las variables, por tanto, se multiplican, sexo, trabajo, instrucción, diversidad, ciudadanía, democracia, socialización política,...; los estereotipos evolucionan, no se eliminan totalmente, y se construye un nuevo mito a partir de rasgos asignados a las mujeres ‘gestionar en femenino’ o ‘las mujeres humanizan la empresa’ (Lipovetsky, 2007).

Tanto el político como el económico son espacios muy masculinizados. Existen dos puntos de vista divergentes sobre la participación y el liderazgo en estos ámbitos: por un lado, se cree que el mundo político es reacio a cumplir con la paridad entre mujeres y hombres, las mujeres políticas son las que más denuncian el machismo de su partido; por otro, las mujeres acceden más fácilmente al poder político que al económico, pues

aunque el techo de cristal es universal, en la práctica se están alcanzando cuotas de paridad política en los países democráticos incrementando la visibilidad femenina (ya no sorprende la presencia de presidentas de gobierno, jefas de estado, ministras, parlamentarias,...). Esta última hipótesis se ampara en factores psicológicos, políticos e ideológicos: a las mujeres no les importa tanto el poder por el poder, alcanzar puestos de relevancia; el poder, más que un fin, se percibe como un medio para imponer sus ideas y lograr resultados que impliquen un progreso para los demás. Los puestos de responsabilidad afectan a la vida privada y las mujeres asumen mejor este sacrificio si su trabajo supone un avance para la sociedad. En cuanto a los segundos, a pesar del techo de cristal, las presiones ideológicas y sociales contribuyen a que los partidos políticos opten por la paridad en su representación, y aquí no hay paralelismo respecto a la ausencia de mujeres en los niveles superiores de las grandes empresas. Finalmente, la nueva ideología feminista no reivindica la participación en el poder, identificado con el dominio y la opresión patriarcal, y respalda la paridad de mujeres y hombres en política, pero no en el ámbito económico (Lipovetsky, 2007).

Respecto al liderazgo en las organizaciones, no parece que existan grandes diferencias de género en el estilo de dirección empresarial y, si las hay, se considera el femenino más orientado hacia la utilización de la intuición y la empatía y más predispuesto a la escucha activa (PwC, 2012).

Con base en diferentes teorías, los rasgos o cualidades se estructuran según los estereotipos tradicionales asignados a cada sexo. Hay dos estilos de dirección, el masculino y el femenino, y sucede tanto en la política como en las empresas. El primero se caracteriza por competitividad, individualidad, respeto a la autoridad, subordinación de otras actividades a favor del desarrollo de carrera, valoración de logros independientes, control del personal para corregir errores,...; es el denominado **liderazgo transaccional**, que muestra una estructura organizacional piramidal, donde los directivos están en la cúspide y cuyo único objetivo es obtener resultados. El estilo femenino tiene un perfil más abierto y flexible, potencia la participación y el consenso, da preferencia a la compatibilidad de la vida personal y la laboral, el poder se comparte con los demás para lograr los objetivos, control mínimo, confianza en todas las personas que forman el equipo,...; es el **liderazgo transformacional**, que fomenta relaciones de colaboración creando estructuras de redes y tiene en cuenta las necesidades personales y profesionales (Sarrió, Ramos y Candela, 2004). Esta última visión (o mito, según

Lipovetsky, 2007) apunta una nueva dificultad para las mujeres, el **precipicio de cristal**: “las compañías que obtienen malos resultados tratan de mejorarlos incorporando mujeres en sus puestos directivos... las mujeres podrían estar teniendo acceso a puestos de liderazgo más peligrosos y complicados, en los que existe un alto riesgo de fracaso” (Águeda Martí, 2015, pp. 21).

En el contexto político, un estudio de UNICEF explora las razones por las que las mujeres afrontan su labor de forma diferente:

- a)- La motivación de las mujeres es distinta de la de los hombres: entran en política por su interés en los trabajos sociales a través de organizaciones no gubernamentales, a diferencia de las vías más ‘convencionales’ de política de partido normalmente adoptadas por los hombres. Tienen tendencia a comprometerse con la sociedad civil como un medio de promocionar proyectos que apoyen la supervivencia de la familia y de concentrar su energía a un nivel local.
- b)- Diferentes modelos de socialización, tienen experiencias vitales distintas a las de los hombres.
- c)- Las mujeres suelen verse a sí mismas como representantes de otras mujeres, especialmente responsables y más capacitadas para representar sus intereses.

Asimismo, explica por qué hay todavía tan pocas mujeres en la política:

- a)- La doble carga de responsabilidades públicas y privadas. Las cargas laborales de las mujeres son mucho más pesadas que las de los hombres y les deja menos tiempo y energía para involucrarse en la vida política.
- b)- Una cultura de exclusión. En muchos países las redes de comunicación políticas y financieras están controladas por hombres. Las prácticas culturales que consolidan los lazos de solidaridad masculina (bebida, golf,...) son los trampolines para obtener cargos políticos. Los hombres controlan los comités de selección y tienden a evitar a las mujeres candidatas para mantener una estructura con la que se sienten familiarizados y porque además suelen conocer personalmente a los candidatos masculinos.
- c)- Una mayor participación en la educación. La falta de mujeres que hayan recibido educación superior en muchos países puede actuar como un obstáculo para su participación en la política y en el gobierno.

4.1. ELEMENTOS DEL TECHO DE CRISTAL

Las mujeres representan el 60% de los licenciados en España y el 45% del mercado laboral, pero a medida que aumenta la categoría profesional disminuye la presencia femenina y al llegar a la alta dirección casi desaparece (10%) (PwC, 2012). “Los puestos de mando siguen estando, casi de manera exclusiva, en manos de los hombres: todo transcurre cual si un ‘techo de cristal’ bloquease de modo sistemático a las mujeres a partir de cierto nivel” (Lipovetsky, 2007, pp. 245). Las variables que influyen y perpetúan esta situación son de diversa índole: personales o factores internos, que exploran las características exigidas para la promoción profesional y si éstas implican una exclusión de las mujeres, y factores sociales y organizacionales externos, que determinan las consecuencias de una cultura patriarcal creadora de relaciones asimétricas entre hombres y mujeres. (Sarrió, Ramos y Candela, 2004).

FACTORES INTERNOS

a)- Personalidad y motivación – Hay más similitudes que diferencias entre hombres y mujeres; éstas son igual de ambiciosas, están orientadas a la carrera y tienen el mismo sistema de valores y nivel de compromiso de trabajo que los varones (Sarrió, Ramos y Candela, 2004). No obstante, a pesar de estas evidencias empíricas, se mantienen las creencias contrarias.

b)- Estereotipos de género y socialización - La socialización, que se ejerce a través de la familia de origen, los medios de comunicación y el ‘currículum oculto’, predispone a desarrollar unas características asociadas a la identidad de género femenina; la carrera profesional femenina se ha orientado hacia puestos de cuidado y servicio relacionados con su rol de género, de menor estatus y valoración (Sarrió, Ramos y Candela, 2004).

No existe un modelo único de socialización, existen normas diferenciales para cada sexo que configuran la personalidad y el comportamiento; en la socialización femenina prima el éxito privado frente al público, generando distintas motivaciones y aspiraciones profesionales, las mujeres se proyectan más hacia la igualdad con los hombres que hacia la cima del poder, pues esto se asocia con una vida sin vínculos emocionales, y si su carrera interfiere en su vida familiar pueden plantearse la renuncia.

c)- Maternidad - Es uno de los factores más importantes e influyentes para el acceso a los puestos elevados de poder y para la homogeneización de los roles sexuales; es lo más característicamente femenino, parte fundamental de la identidad de género

femenina, y lo más enfrentado a los valores y códigos de la empresa; desde el punto de vista económico y organizacional, la maternidad es un estado de invalidez, anti-trabajo, la no disponibilidad absoluta (Sarrió, Ramos y Candela, 2004).

“No se producirá un declive del rol materno en beneficio de los valores profesionales... las ejecutivas siguen asumiendo la responsabilidad primordial de la educación de los hijos y aspiran a conciliar su papel profesional con el de madre... se lleva a cabo un reciclaje histórico del rol materno” En las sociedades democráticas no se va a producir la indivisión sexual del poder, así como tampoco se ha conseguido una sociedad sin clases; “el poder, al menos el económico, seguirá en manos masculinas” (Lipovetsky, 2007, pp. 277).

FACTORES EXTERNOS

Para corregir la desigualdad hay que estudiar la dinámica organizacional, principal obstáculo en la carrera profesional de las mujeres.

a)- Homogeneidad de las organizaciones - La homogeneidad es una característica que buscan las organizaciones para reducir la incertidumbre: homogeneidad en las estructuras, en las relaciones, en el personal,...; se contrata a personas que se les asemejan “en cuanto a género, mentalidad, comportamiento, aspecto físico”, favorecen su ascenso y se excluye a aquéllas que son diferentes; es el “determinismo específico de las organizaciones”, un mecanismo de “reproducción homosexual y homosocial” propio de las grandes organizaciones modernas, que rechaza la heterogeneidad de los grupos. Por eso, en la cumbre, las mujeres se perciben ajenas a la organización, menos comprometidas con la empresa, además de incomprensibles e imprevisibles (Lipovetsky, 2007, pp. 248-249).

b)- Estereotipos de género en la cultura de las organizaciones - Las organizaciones están vinculadas a la sociedad y reproducen las relaciones de género basadas en la división del trabajo y los roles estereotipados. La cultura organizacional se caracteriza por el dominio de valores estereotipados masculinos (competencia, independencia, objetividad, agresividad,...) y el rechazo de los femeninos (interdependencia, cooperación, intuición, sensibilidad,...); la figura directiva se asocia con la masculinidad y se asume que las mujeres no se comprometen ni se dedican plenamente a su trabajo y abandonan, con más frecuencia que los hombres, la carrera por sus responsabilidades familiares (Sarrió, Ramos y Candela, 2004).

En la actualidad los estereotipos son menos segregativos en las altas que en las bajas jerarquías (Lipovetsky, 2007); se ve con normalidad a una jefa de estado, ministra, directora general, pero todavía cuesta aceptar una fontanera, electricista,..., a pesar de que las mujeres han ampliado su campo de actividad. Además la presencia de mujeres en los equipos directivos es un valor añadido de las organizaciones, un factor favorable para el análisis, la toma de decisiones y la obtención de resultados; los órganos mixtos integran la visión de los dos géneros y enriquecen las estrategias. Según los informes del Banco Mundial y otros organismos internacionales, las compañías que tienen mujeres en los consejos y en los puestos de alta dirección obtienen mejores resultados y los países que eliminan barreras de género alcanzan mayor crecimiento económico, desarrollo y productividad (PwC, 2012).

Las empresas no están dispuestas a perder talentos, incluidos los de las mujeres y, si los estereotipos presuponen costes ocultos, se despliega una serie de estrategias para combatirlos y favorecer el avance de aquéllas en la organización: políticas de discriminación positiva, planes de igualdad, programas de sensibilización, rotación y movilidad de puestos funcionales a operativos, cuotas,... No obstante, aunque se han llevado a cabo transformaciones estructurales y culturales, los estereotipos que impiden avanzar a las mujeres en las empresas radican en “lógicas identitarias y culturales”, es la voluntad de la mujer el factor esencial para cambiar la distribución sexual de los espacios, por encima de cualquier medida organizacional; las normas favorecedoras originan en las mujeres pérdida de su autoestima, subestimación de su talento y una sobreestimación de las expectativas de la dirección. Hoy por hoy, las mujeres están excluidas del círculo de decisiones económicas (Lipovetsky, 2007).

c)- Socialización organizacional - Provoca un aumento de la autocrítica y exigencia en las mujeres, dejando pasar oportunidades por creer que no están preparadas; inseguridad y autodesconfianza por sentirse constantemente evaluadas por ser mujeres que hay que incluir o pertenecen a la ‘cuota representativa’; elevados niveles de estrés por las políticas organizacionales y los conflictos de identidad y rol de género.

Aunque el sistema de cuotas puede poner en duda la valía de la mujer y generar recelo acerca de la meritocracia y la libertad de las empresas para elegir a su mejor talento, hay una postura que defiende este sistema, ya que intenta corregir el desequilibrio existente entre la preparación de las mujeres y su acceso a los puestos de decisión; puesto que el avance es muy lento, las cuotas sirven para acelerar el cambio. En la actualidad se está

produciendo una transformación en el panorama empresarial, ya que todavía no muestra la imagen de igualdad de oportunidades deseable, y puesto que las empresas no son partidarias del sistema de cuotas, en su lugar se realizan programas de desarrollo profesional para impulsar a las mujeres a hacer carrera. La mayoría de las directivas considera que el acceso al puesto que ocupan se debe a su propio esfuerzo y resultados y no por las políticas de la compañía o los superiores directos (PwC, 2012).

d)- Grupo minoritario - Dentro de las empresas, las mujeres constituyen un grupo minoritario, resultan más visibles y son juzgadas de manera sistemática. Como mecanismo de defensa, las mujeres evitan situaciones conflictivas, se retiran, tratan de pasar inadvertidas; lo que las penaliza no es el “miedo al éxito” sino el “miedo a la visibilidad” (Lipovetsky, 2007, pp.249).

Por otra parte, debido a su infrarrepresentación en el mundo masculino en el que se desenvuelven, las mujeres adoptan modelos ejecutivos masculinos más agresivos, están excluidas de las redes informales de poder, de las informaciones privilegiadas, mal preparadas para las estrategias empresariales, tienen dificultad para encontrar mentores que las ayuden a progresar,... (Lipovetsky, 2007).

Aunque el trato sea igualitario, las circunstancias de las mujeres no lo son; en algunas empresas las mujeres tienen menos visibilidad que los hombres, exigen menos y se centran en el desarrollo de su trabajo más que en las relaciones personales profesionales (PwC, 2012).

e)- Concentración en puestos funcionales

La mayor parte de las ejecutivas se concentra en puestos funcionales de la empresa (recursos humanos, informática, planificación,..., excepción es marketing) frente a los puestos operativos (producción, comercial), asociados con cualidades masculinas y cuyo desempeño suele ser fundamental para ascender en la jerarquía de la organización (Lipovetsky, 2007).

f)- Responsabilidades familiares: la conciliación - La principal barrera para la mujer directiva sigue siendo la dificultad para conciliar la vida personal y la profesional, provocada por los horarios excesivos y la baja flexibilidad en la organización del trabajo. El 42% de las encuestadas (PwC, 2012) ha tenido que renunciar en algún momento de su carrera profesional a un puesto por ser incompatible con su vida personal. Las responsabilidades familiares constituyen uno de los obstáculos principales

en el progreso de la mujer (63%); corresponsabilidad, maternidad,..., son factores que pueden ofrecer una visión alterada de las mujeres: disminuye su dedicación o rendimiento a favor del cuidado de sus hijos o familiares.

Algunas empresas españolas han puesto en marcha medidas de conciliación y flexibilidad para sus empleados y empleadas, pero no se piensa por lo general en los niveles directivos que, en ciertos casos, se acogen a medidas de flexibilidad de horarios y teletrabajo. Otras compañías amplían las medidas de conciliación más allá de las obligatorias por ley como respuesta a las demandas de sus profesionales y del propio mercado de trabajo, pues hoy en día un aspecto clave a la hora de valorar una oferta de trabajo es el equilibrio entre vida personal y profesional.

Las mujeres son las que mayoritariamente se acogen a medidas de conciliación que, en muchos casos, implican una elección entre vida personal y carrera y, en otros, las sitúa en desventaja cuando la empresa debe elegir entre un hombre y una mujer para puestos de responsabilidad.

Las mujeres siguen y seguirán ocupando un lugar predominante en el ámbito familiar y que esta posición está llamada a perpetuarse, por lo que “la subrepresentación de las mujeres en la cúspide resulta de su voluntad de encontrar el equilibrio entre vida familiar y vida profesional”, el liderazgo “provoca conflictos y culpabilidad respecto de las funciones de madre”; todavía “subsiste la división sexual de los roles privados y públicos”, “la vida familiar, lo íntimo, lo relacional, sigue estando dominado por la mujer; el estatus, el papel profesional, el poder, el éxito, continúan prevaleciendo en el hombre” (Lipovetsky, 2007, pp. 267-268). Aunque se haya superado la época en que la mujer se excluía del ámbito público y se confinaba en el entorno privado, existe una valoración social del éxito diferente para hombres y mujeres basada en una lógica de sexo.

g)- Discrecionalidad en la promoción - Otra barrera en el acceso de la mujer a la dirección es la discrecionalidad en los procesos de promoción, ya que pueden influir elementos no vinculados a la meritocracia, como la afinidad con el superior. Además las promociones hacia la alta dirección suelen ser responsabilidad de los que ya han llegado a estos puestos, en su mayoría hombres, y eligen entre sus círculos de conocidos y personas de confianza, que suelen ser también hombres (PwC, 2012).

h)- Movilidad geográfica - La mayoría de las veces el acceso a puestos de responsabilidad implica un cambio de residencia a otro país o región, y aunque, dado el cambio en la estructura familiar (monoparentalidad, custodia compartida,...) y que cada vez más los hombres muestran dificultades para la movilidad geográfica, parece que las mujeres están menos dispuestas a aceptar cambios profesionales que impliquen cambios de residencia, lo que supone un obstáculo para su progreso, pues el nuevo entorno de globalización e internacionalización de mercados, el desarrollo de las nuevas tecnologías y de la sociedad de la información, todo ello requiere nuevas capacidades y nuevos comportamientos en los equipos directivos (PwC, 2012).

i)- Cultura de la presencia - Los puestos directivos requieren dedicación y disponibilidad, lo que no implica estar largas jornadas en la oficina. Se desarrollan estrategias en una cultura organizacional diferente, prevalecen los resultados por objetivos frente al presencialismo y a través de programas de teletrabajo, flexibilidad en el horario de entrada y salida,... se favorece el equilibrio personal, el desarrollo profesional y la retención del talento (PwC, 2012).

j)- Estancamiento autoimpuesto - Existe un estancamiento autoimpuesto por las mujeres: dado el sobre-esfuerzo que supone atender simultáneamente sus profesiones y las necesidades familiares, una parte de ellas opta por mantenerse en su actual posición si mayores ambiciones.

k)- Mentorización - Hay un nexo entre éxito profesional y padrinazgo. Las mujeres están marginadas de las redes informales de comunicación y apoyo, tienen más dificultad para obtener el apoyo y aprovechar la experiencia de mentores, en su mayoría masculinos, debido sobre todo a comentarios de tipo sexual, por lo que se ven frenadas en su socialización para la gerencia (Lipovetsky, 2007).

Las empresas gestionan con dificultad las barreras invisibles que encuentran las mujeres en su carrera profesional: llevan a cabo programas de mentoring para predirectivas y directivas, involucrando a los hombres como mentores, impulsan redes de networking (espacios para intercambiar experiencias), potencian nuevos estilos de liderazgo basados en la colaboración y el trabajo en equipo, ofrecen programas de formación, comunican los valores y códigos para promover un cambio cultural, informan sobre las políticas de recursos humanos para conocer los pasos y criterios en la promoción o en los cambios de puestos de trabajo,... (PwC, 2012).

5. CONCLUSIONES

Durante los últimos cincuenta años, en los que el movimiento feminista desempeña un papel fundamental, una revolución en los valores, en las costumbres, en las estructuras políticas y sociales, lleva a incorporar las reivindicaciones de las mujeres en las agendas políticas de los Gobiernos y a una intervención más activa de los Estados en temas relacionados con la igualdad. Tras los grandes conflictos bélicos del siglo XX, organismos nacionales e internacionales reconocen y amparan el derecho al sufragio de las mujeres y otros derechos, principalmente educativos y laborales.

A partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), la desigualdad entre mujeres y hombres pasa a considerarse como un problema estructural, social y político, y no de un grupo determinado, como otras discriminaciones y desigualdades. Hasta ese momento, la desigualdad se había tratado como una discriminación y no como una opresión; la diferencia radica en que la discriminación individualiza el problema, lo convierte en un asunto del grupo o personas excluidas en lugar de considerar el problema como una opresión estructural del sistema (Bodelón, 2009). Tras la Conferencia, se emprenden acciones cuyo objetivo principal es dar visibilidad a la mitad de la población mundial, las mujeres, en todos los ámbitos y contextos, sociales, culturales, políticos y económicos, su empoderamiento y la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y normas que se dicten para aplicarlas; se aceptan las diferencias y se pone en valor la experiencia vital de las mujeres, el trabajo reproductivo que han desempeñado tradicionalmente, tan necesario como el productivo para la supervivencia de una sociedad.

En España, la instauración de la democracia constituye un punto de partida en el reconocimiento y aplicación de los derechos femeninos. Hasta ese momento, aunque las mujeres son ‘las reinas del hogar’, los hombres representan la máxima autoridad familiar; las esposas no pueden trabajar sin el permiso del marido, no tienen acceso a recursos para lograr su autonomía, dependen completamente de las decisiones del marido, del padre,..., del varón.

En la década de los noventa, además de un aumento de los niveles de instrucción, se produce una incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral. El trabajo productivo deja de ser un terreno masculino y el espacio doméstico un lugar exclusivamente femenino. Paulatinamente se modifican valores, roles asignados,

estereotipos,..., las mujeres ocupan puestos de responsabilidad que hasta hace poco tiempo estaban vedados para ellas. Ya nadie se sorprende de ver ministras, directoras de grandes empresas, e incluso conductoras de autobús, carteras,...

Se elaboran leyes, planes de igualdad y otros instrumentos que reconocen y protegen, en principio, derechos relacionados con la salud, reproductivos, laborales, educativos; derechos que pueden disfrutar las mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres.

En este contexto, y centrándonos en el tema objeto de estudio, las mujeres asimilan un modelo masculino de actuación y llegan a puestos de responsabilidad política y económica, donde demuestran una capacitación comparable a la masculina. Sin embargo, se encuentran con dos obstáculos importantes en su desarrollo personal. Por un lado, la discriminación laboral es un hecho constatado: a igual trabajo menos salario, más dificultades para el reciclaje, la formación y la participación,... Por otro, las mujeres intentan armonizar sus ambiciones profesionales con las tareas asignadas por género (madre, cuidadora), lo que comporta las dobles y triples jornadas de trabajo y sus perversas consecuencias.

Los poderes públicos se hacen eco de las nuevas situaciones y necesidades que emergen, se valoran las características asignadas al género femenino y se impulsan nuevas políticas públicas y normas jurídicas (ley de igualdad, conciliación, violencia de género). La visión femenina de los asuntos públicos y privados se incorpora y se combina con los esquemas existentes, 'lo masculino' coexiste con 'lo femenino', hasta ahora menospreciado. Junto a un aumento de la presencia de mujeres en los niveles de responsabilidad y de toma de decisiones, se lleva a cabo una feminización de instituciones y estructuras sociales.

En las grandes organizaciones se estiman, como factores que favorecen su desarrollo, aquellas cualidades tipificadas como 'femeninas', se comienzan a aplicar métodos y sistemas de gestión con rasgos atribuidos tradicionalmente al género femenino (empatía, participación, colaboración,...). En los niveles directivos coexisten el liderazgo transaccional y el transformacional, optando por uno u otro según las circunstancias socioeconómicas del momento, pues como explica Águeda Martí, parece que el modelo transformacional es más apropiado en épocas críticas, aunque conlleva colocar a las mujeres al borde de un precipicio de cristal.

Todo ello produce un vuelco en los roles que desempeñan hombres y mujeres. La profesionalización femenina conlleva la participación de los hombres en el espacio doméstico y se les conceden unos derechos exclusivos o compartidos con las mujeres (por ejemplo, el permiso de paternidad, el de lactancia,...).

El arquetipo femenino ha evolucionado, hay muchas formas de ser mujer; hoy se valoriza la diferencia, la diversidad forma parte de todos los planteamientos y acciones que potencian la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, no se han erradicado completamente las estructuras patriarcales: la violencia contra la mujer y el acoso es una buena muestra de ello, y la sororidad entre mujeres es un tema pendiente.

No es hasta principios del siglo XXI cuando se alcanzan cotas elevadas de representación femenina en puestos de responsabilidad política, de paridad en algunos momentos, sin duda como consecuencia de la aplicación de los diferentes planes de igualdad que se van implantando. Si los dos primeros Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres atienden a su situación social, al aumento de su participación en la cultura, el trabajo o la política, así como al desarrollo de acciones positivas en el ámbito educativo, de formación y empleo, a partir de la Conferencia de Beijing (1995) se amplía el espectro de actuación. Ahora se aplican nuevos conceptos, como la perspectiva de género, la transversalidad, el empoderamiento, las políticas específicas dirigidas a mujeres, la eliminación de barreras y la diversidad.

Se puede afirmar que las estructuras políticas no constituyen un terreno vetado para las mujeres, pero el empresarial parece un territorio casi impenetrable, un lugar donde permanecen estructuras androcéntricas que componen un techo de cristal irrompible e impiden a las mujeres obtener puestos de máxima dirección y responsabilidad. Lo mismo sucede en el ámbito universitario, aunque se da por hecho que éste es una fuente de inspiración y de cambio para la sociedad.

En definitiva, los niveles de igualdad, de empoderamiento, la visibilidad de las mujeres, han aumentado en España en los últimos veinte años, a pesar de los vaivenes, avances y retrocesos, producidos por crisis económicas, políticas y educativas. No obstante, las segregaciones, vertical y horizontal, existen como en todos los países y sociedades, independientemente de sus valores, desarrollo o estructura política (Sarrió, Ramos y Candela, 2004).

No se ha llegado a una igualdad real entre mujeres y hombres. Todavía “la mayor parte de los recursos no está al alcance de las mujeres” y “no basta con hacer transformaciones individuales” se necesitan más “transformaciones sociales, políticas, jurídicas y económicas para poder acceder a estos recursos”... “Construir la igualdad implica realizar acciones positivas, porque no puede haber igualdad si no hay acciones para reparar los daños de la opresión. Hay que dotar de recursos específicos a quienes no los tienen. Las acciones positivas entre las mujeres consisten en apoyar a cada mujer en su autodesarrollo, en el incremento de su autoridad, acopio de recursos y en la transformación de todo este conjunto de hechos en derechos sociales” (Lagarde, 2000).

Para finalizar, si se quiere alcanzar una igualdad real, subrayar que es preciso educar en la igualdad desde edades tempranas, a hombres y mujeres, en la escuela, en el hogar, a través de los medios de comunicación, del cine, de la publicidad,... hay que dar visibilidad a la historia de las mujeres para que las nuevas generaciones tengan puntos de referencia, y que, hoy por hoy, siguen siendo necesarias las políticas específicas destinadas exclusivamente a mujeres, las acciones de discriminación positiva, las cuotas,..., combinadas con otras más generales que contemplen la perspectiva de género en su aplicación. Tal vez sea ineludible ‘deconstruir’ (Lagarde. 2000) todo el legado conceptual heredado y crear una nueva ciudadanía con igualdad de derechos y obligaciones, efectuar una nueva socialización en la igualdad y en la diferencia para no desembocar en desigualdades. ¿Una transformación social? Es un tema pendiente en el siglo que hemos iniciado.

6. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFÍA

- Amorós Puente, C.: “Simone de Beauvoir en la era de los tsunamis”. *elpais.com*, 2009.
- Bodelón González, E. (2009): “Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?”. Universitat Autònoma de Barcelona, Proyecto I+D LESIGUALGE, pp. 85-106.
- Bustelo, M. y Lombardo, E. (2006): “Los marcos interpretativos de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política”. *Revista Española de Ciencia Política*. Universidad Complutense de Madrid. Vol. 14, pp. 117-140.
- Cabo Mesonero, S. y Maldonado Román, L. Universidad de Salamanca. “Los movimientos feministas como motores del cambio social”. *Mujeres en red. El periódico feminista* (junio, 2017).
- Conde, R., Seara, L. y Valcárcel, A. (eds.) (2011). “La cultura de la paridad. VII Encuentro de mujeres líderes iberoamericanas”. Documento de trabajo nº 55. Fundación Caronlina-CeALCI. Madrid.
- Fernández Ruiz-Gálvez, E. (2015) “Mainstreaming de género y cambio social”. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*. Universitat de València. Vol. 49, pp. 333-365.
- García Escribano, J.J. (2011): “El sexo excluido (Mujer y participación política)”. *Revista de Psicología Política*. Universidad de Murcia. Vol. 42, pp. 13-27.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016). “Sensibilización en igualdad de oportunidades (curso)”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Lagarde, M. (2000): “Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres”. *Instituto Andaluz de la Mujer*, Consejería de Presidencia.
- Lipovetsky, G. (2007): “Capítulo IV. ¿Hacia una feminización del poder?”. En *La Tercera mujer*, 6ª ed., pp. 240-283. Anagrama, Barcelona.
- Lombardo, E. (Universidad Complutense de Madrid) y León, M. (Universidad Autònoma de Barcelona) (2014): “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”. *Revista de investigaciones feministas*. Vol. 5, pp. 13-35.

- Martí Casañ, Á. (2015): “Trabajo final de Grado en Psicología”. Universitat Jaume I, Castellón de la Plana.
- ONU Mujeres (2014): “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5”.
- ONU Mujeres. “Hechos y cifras: liderazgo y participación política” (junio, 2017).
- PwC España e Isotès (2012): “La mujer directiva en España (Women as Leaders)”.
- Romero Pérez, R. (2011): “Filosofía, feminismo y democracia en España”. *Revista de Investigaciones Feministas*. Vol 2, pp. 339-353.
- Sarrió, M., Ramos, A. y Candela, C. (2004): “Capítulo 9. Género, trabajo y poder”. En *Psicología y Género*. Barberá Heredia, E. y Martínez Benlloch, I. (coords.). Pearson-Prentice Hall, Madrid, pp. 193-215.
- Sendón de León, V. (2002): “Marcar las diferencias (Discursos feministas ente un nuevo siglo)”. Icaria Editorial, S.A., Barcelona.
- Sendón de León, V. (2003): “Mujeres en la era global (Contra un patriarcado neoliberal)”. Icaria Editorial, S.A., Barcelona.
- Sendón de León, V. (2000): “Qué es el feminismo de la diferencia (Una visión muy personal). *Mujeres en red. El periódico feminista* (junio, 2017).
- Unidad de Mujeres y Ciencia (UMC). “Científicas en cifras 2015. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica”. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Secretaría de Estado de Investigación, desarrollo e Innovación (junio, 2017).
- Valcárcel Bernaldo de Quirós, A. (2012): “Feminismo en el mundo global”. Madrid: Cátedra Instituto de la Mujer, Valencia (Universitat de València).
- Valcárcel Bernaldo de Quirós, A. (2000): “La memoria colectiva y los retos del feminismo”. *Mujeres en red. El periódico feminista*. Instituto Andaluz de la Mujer. Sección de *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Valcárcel, A. y Romero, R. (eds.), colección Hypatia. Sevilla.

<https://www.boe.es>

<https://elpais.com>

<https://ciudadanos-cs.org>

<https://podemos.info>

<https://www.unicef.org>

www.aragon.es/iam

www.ceoe.es

www.congreso.es

www.csic.es

www.idi.mineco.gob.es

www.ine.es

www.inmujer.gob.es

www.lamoncloa.gob.es

www.pp.es

www.psoe.es

www.senado.es

www.un.org/es

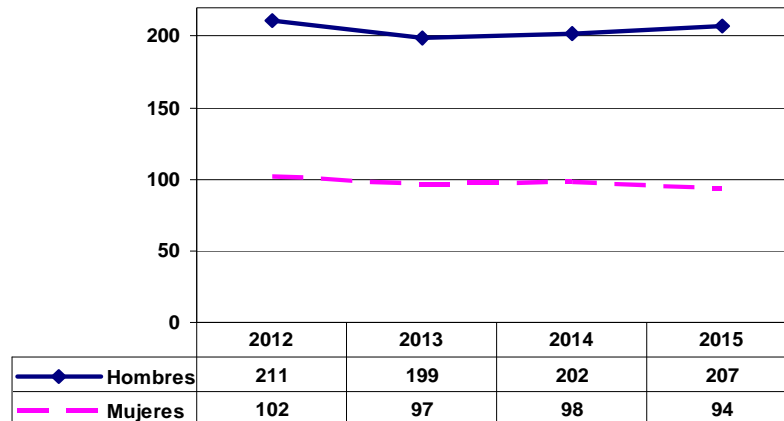
www.universia.net

ANEXO

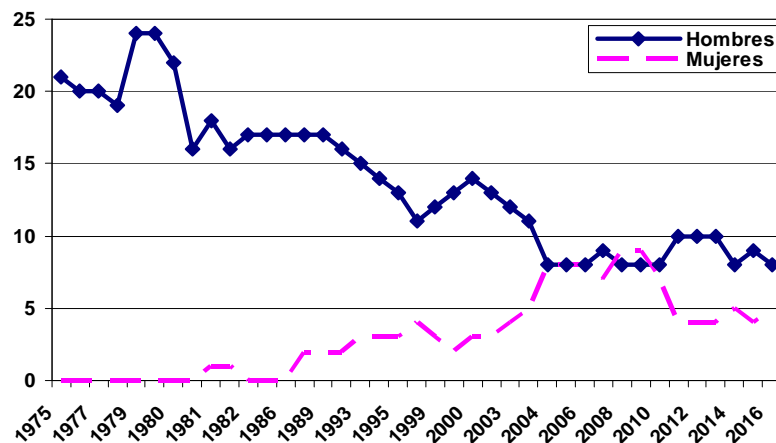
Gráficas de elaboración propia a partir de las estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), del Instituto Nacional de Estadística (INE), de las páginas del Congreso y del Senado españoles (2017).

PODER EJECUTIVO

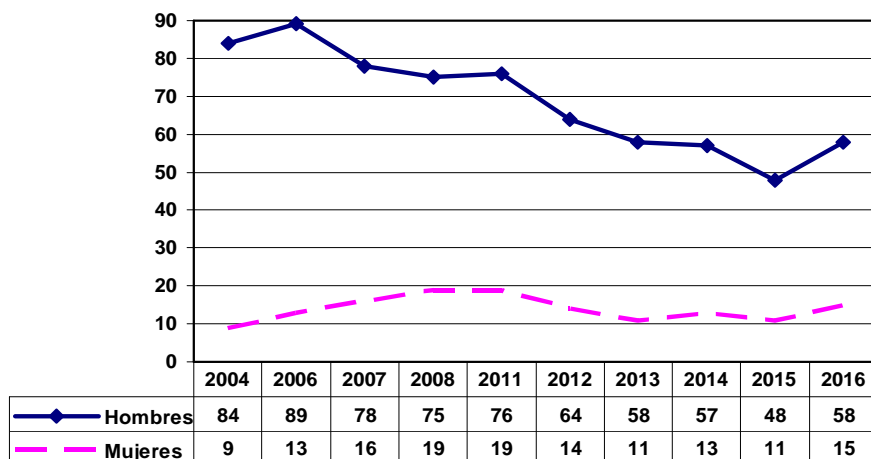
Gráfica 3.1. Altos Cargos de la Administración: Ministras, Secretarías de Estado, Subsecretarías, Directoras Generales y Altos Cargos sin rango concreto. Las mujeres han pasado de representar un 32,59 % al 31,23%



Gráfica 3.2. Mujeres en el Gobierno de España. No ha habido ninguna presidenta, aunque sí han ocupado la Vicepresidencia. La representación femenina ha pasado del 0% en el gobierno preconstitucional y primer gobierno de la democracia al 35,71 en 2016.

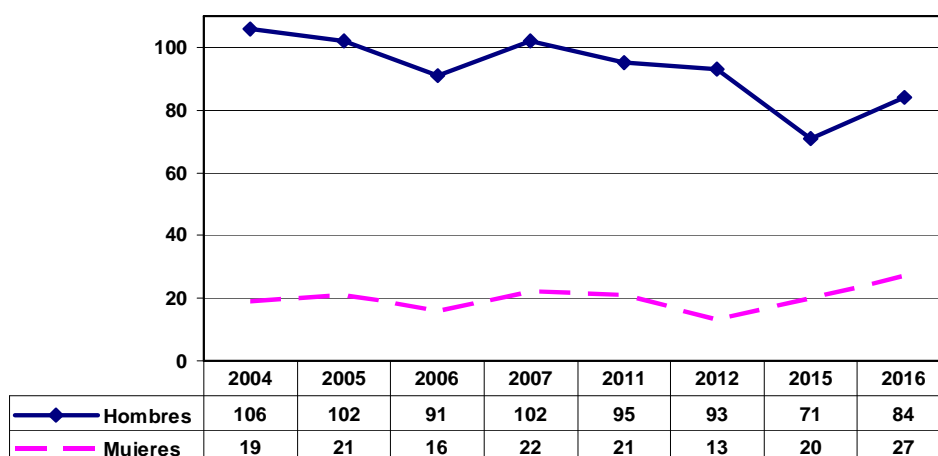


Gráfica 3.3. Representación española en Organismos Internacionales: Embajadoras-Representantes Permanentes, Representantes Permanentes Adjuntas, Consejeras, Delegadas Permanentes y otras. En 2004 las mujeres suponen el 9,68% del total. En 2016 el porcentaje es de 20,55%.



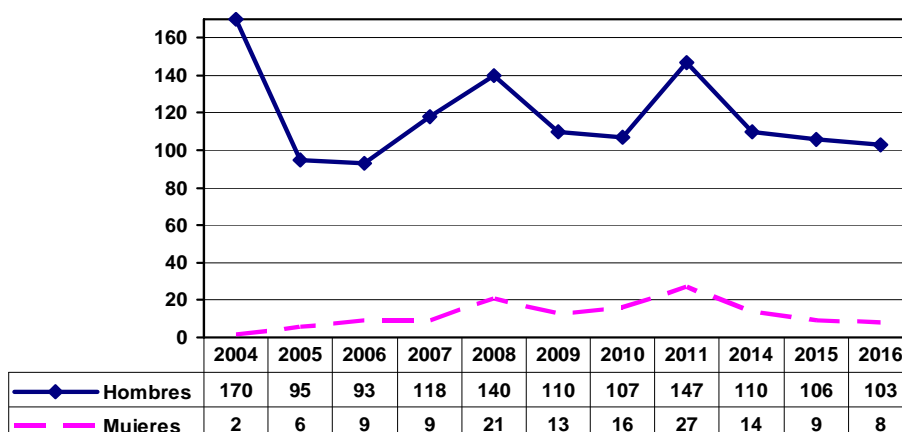
Gráfica 3.4. Representantes del Gobierno en Comunidades Autónomas y Provincias: Delegadas del Gobierno en las Comunidades Autónomas, Secretarías Generales de las Delegaciones del Gobierno, Subdelegadas del Gobierno en las provincias, Secretarías Generales de las Subdelegaciones del Gobierno, Directoras Insulares de la Administración General del Estado y Secretarías Generales de las Direcciones Insulares.

La representación apenas ha variado: en 2004 las mujeres representan el 21,77 de media y en 2016 el 22,14.



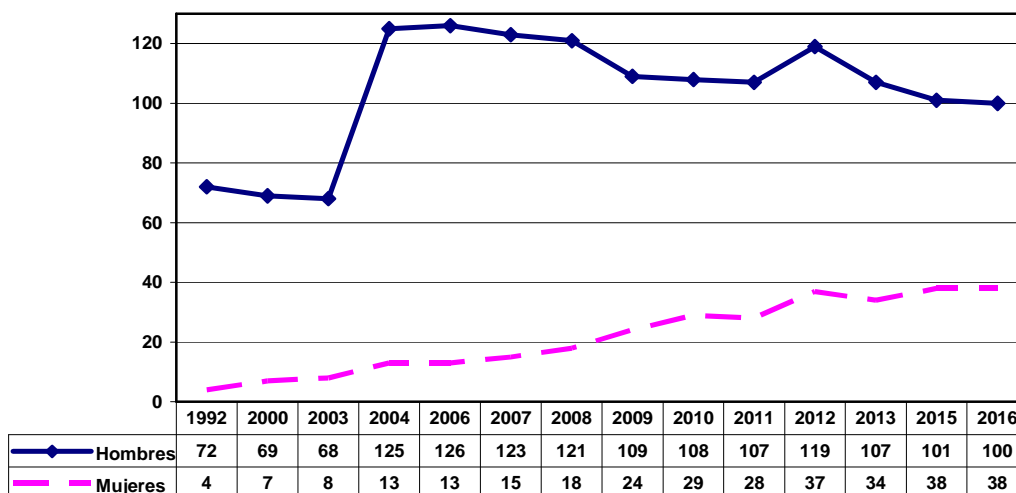
Gráfica 3.5. Embajadoras/es acreditados ante Gobiernos de Estados Extranjeros.

En 2004 las mujeres suponen el 1,16% y en 2016 aumenta hasta el 7,21%.



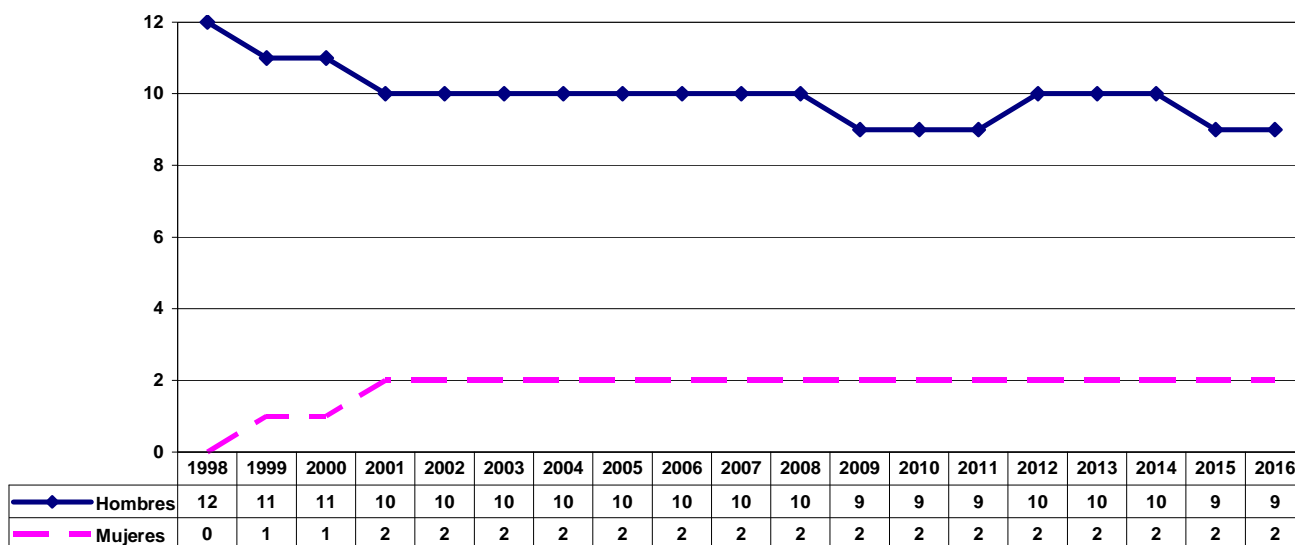
Gráfica 3.6. Participación de mujeres en diversos Órganos Constitucionales: Consejo de Estado, Consejo General del Poder Judicial, Tribunal de Cuentas, Defensor/a del Pueblo, Junta Electoral Central y Consejo Económico y Social.

En 1992 la representación femenina supone un 5,26% y en 2016 remonta hasta el 27,54%



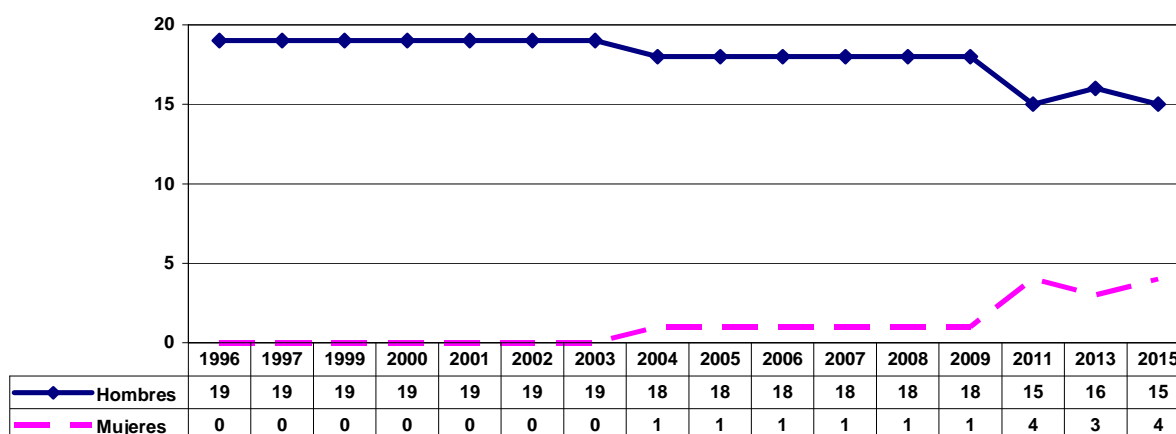
Gráfica 3.7. Tribunal Constitucional: Presidenta, Vicepresidenta y Resto de Magistradas.

En 1998 no hay ninguna mujer en el Tribunal y en 2016 el porcentaje de mujeres alcanza el 18,18%



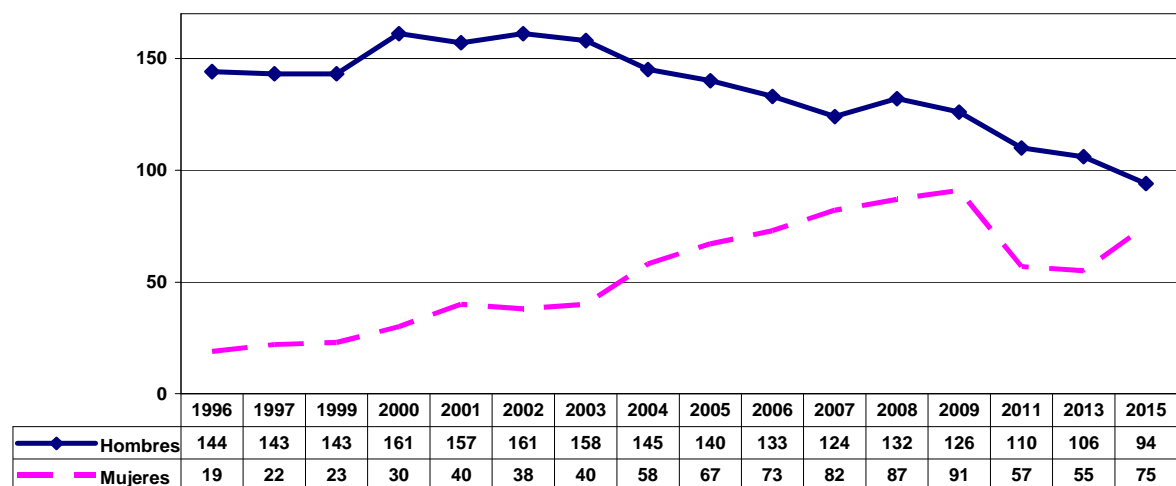
Gráfica 3.8. Mujeres en los Gobiernos Autonómicos: Presidentes/Presidentas

De 1996 a 2003, 0% de mujeres. De 2004 a 2009, 5,26% (1 presidenta). En 2015, 21,05 % (4 presidentas).



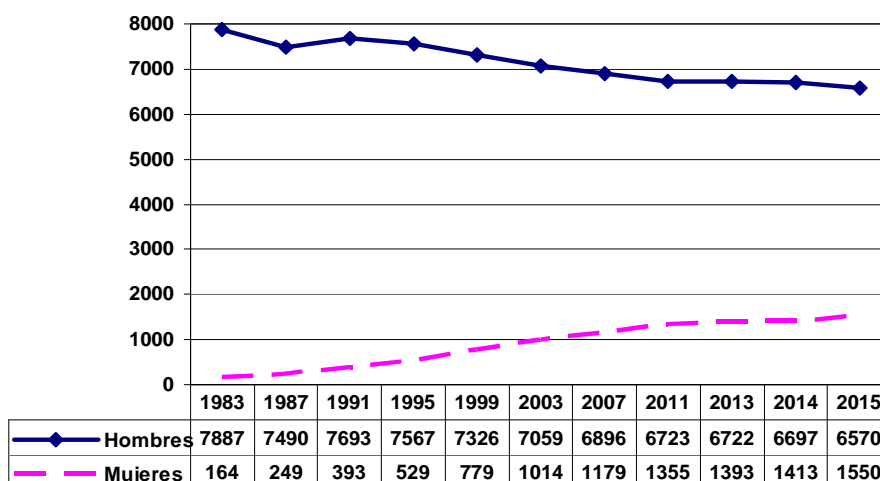
Gráfica 3.9. Mujeres en los Gobiernos Autonómicos: Consejeros/Consejeras.

En 1996 las mujeres representan un 13,19% del total y en 2015 se alcanza un 44,12%.



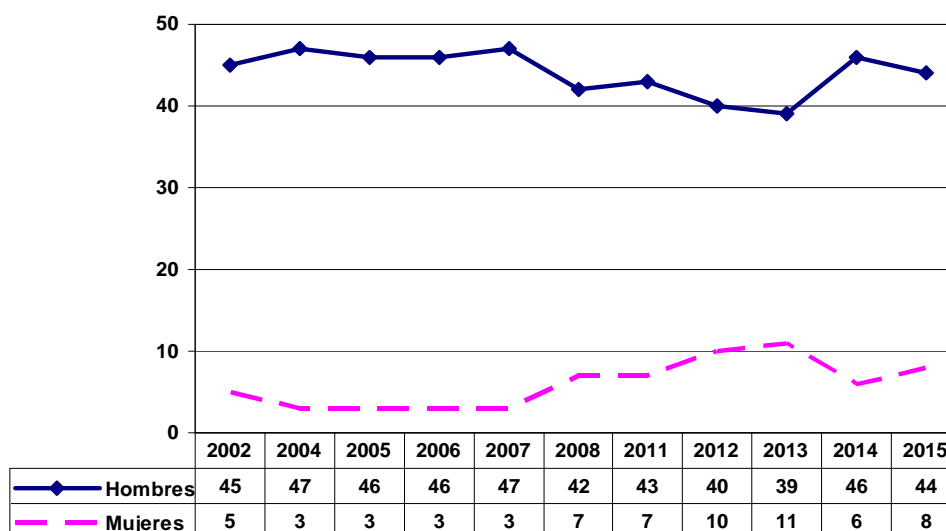
Gráfica 3.10. Administración Local. Alcaldías.

En 1983 las Alcaldías que ocupan las mujeres son un 2,04%, en 1995 el 6,53% y en 2015 asciende al 19,09%.



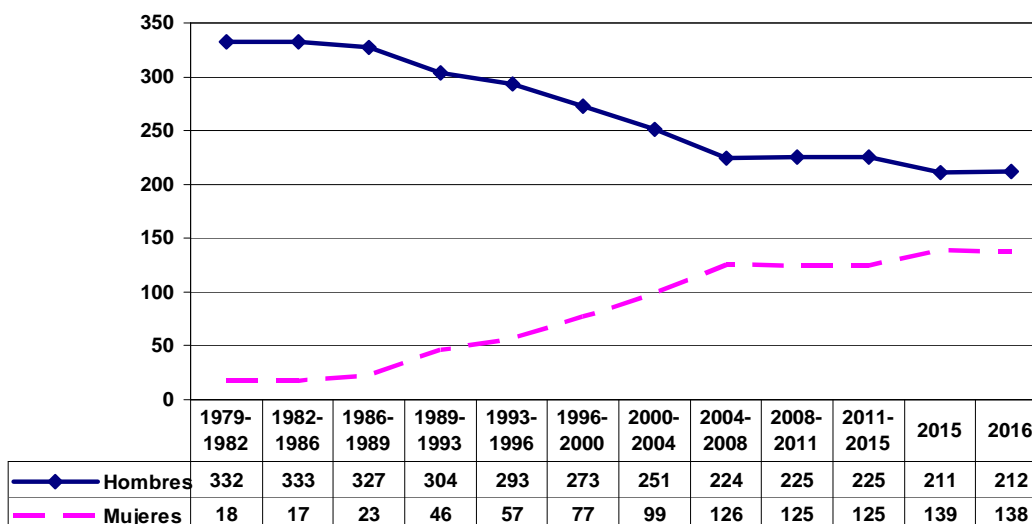
Gráfica 3.11. Administración Local. Presidencias de Diputaciones Provinciales, Diputaciones Forales y Cabildos/Consejos Insulares.

En 2002 las Presidencias ocupadas por mujeres son un 10% del total y en 2016 un 15,39%.

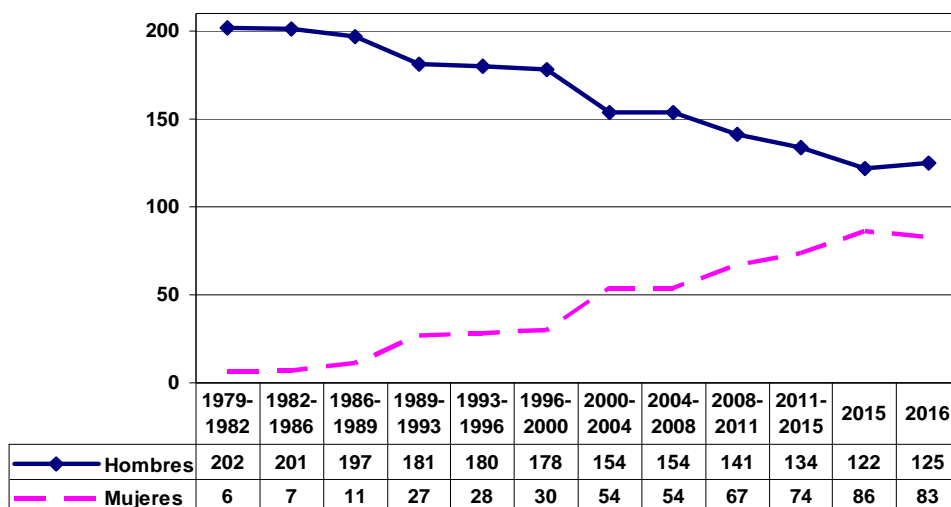


PODER LEGISLATIVO

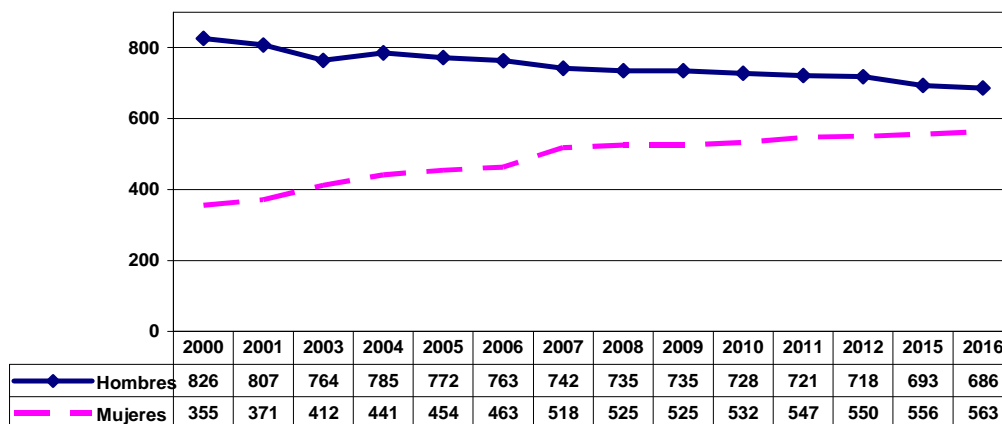
Gráfica 3.12. Mujeres en el Congreso. En 1996 las mujeres suman el 22% y en 2016 alcanzan el 39,43%.



Gráfica 3.13. Mujeres en el Senado. En 1996 las mujeres representan el 14,42% y en 2016 se llega a un 39,90% de participación.

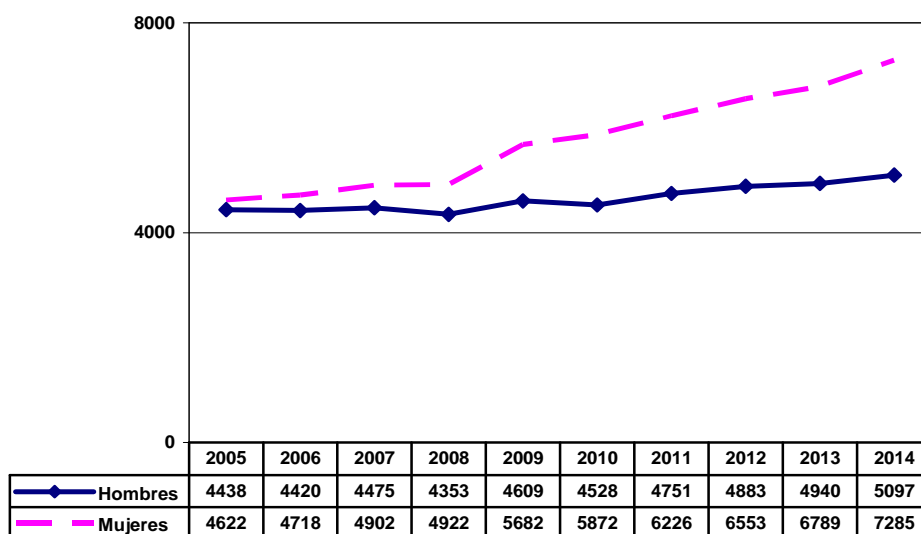


Gráfica 3.14. Mujeres en los Parlamentos Autonómicos. En 2000 el porcentaje de mujeres es el 30,06% y en 2016 el 45,1%.

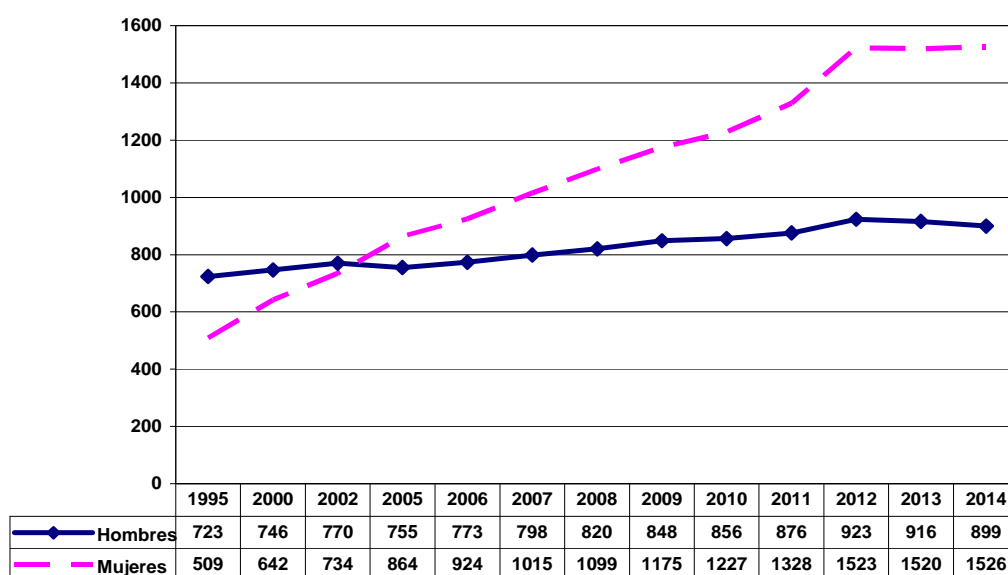


PODER JUDICIAL

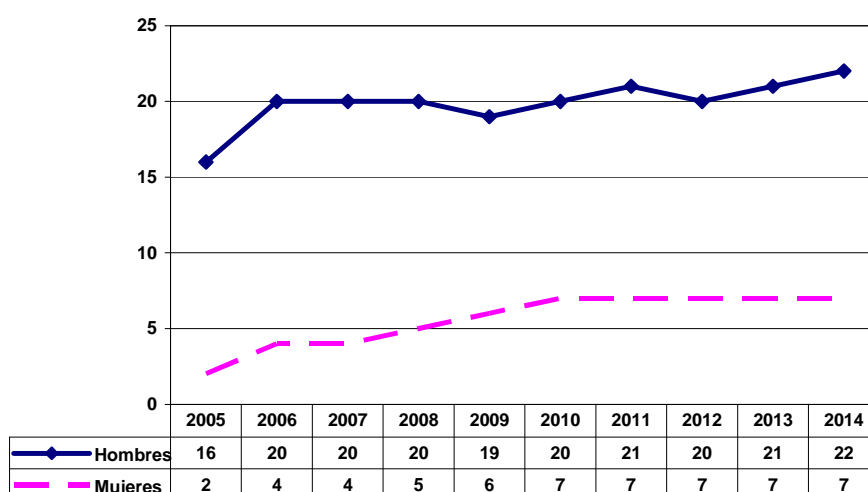
Gráfica 3.15. Total. En 2005 las mujeres representan el 51,02%; en 2014 un 58,84%.



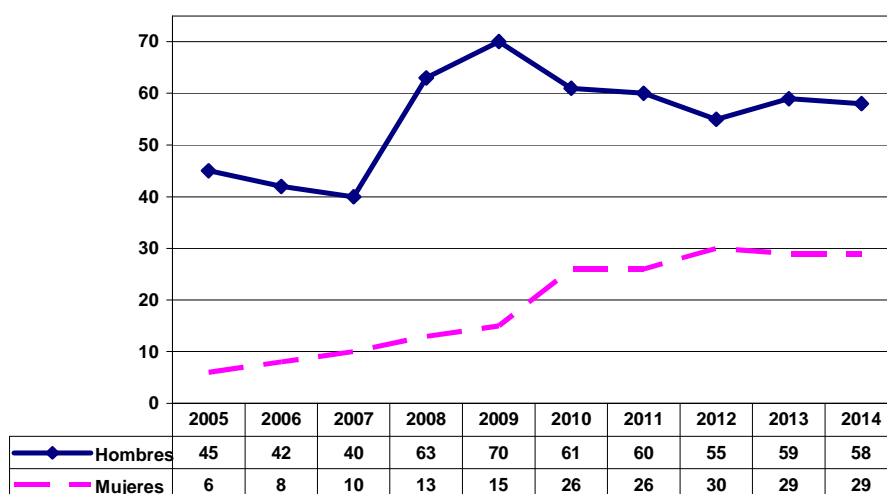
Gráfica 3.16. Fiscales



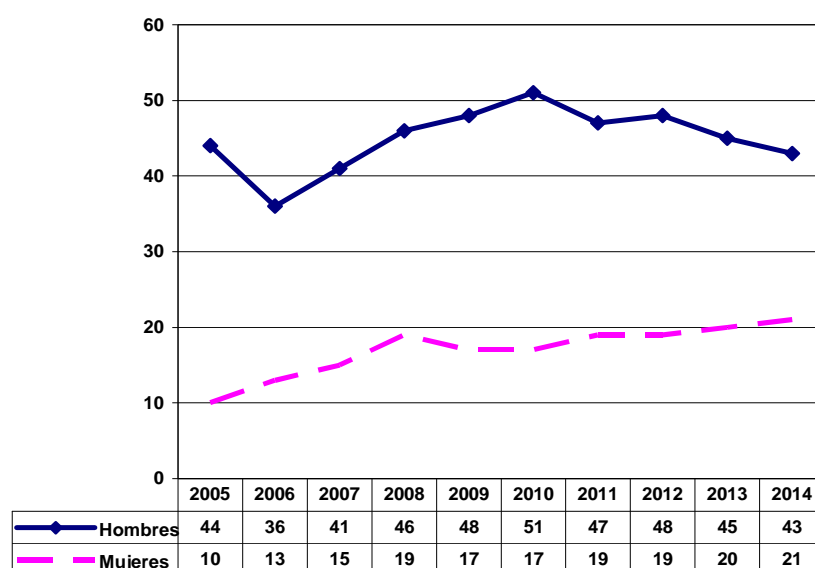
Gráfica 3.17. Fiscales 1ª Categoría



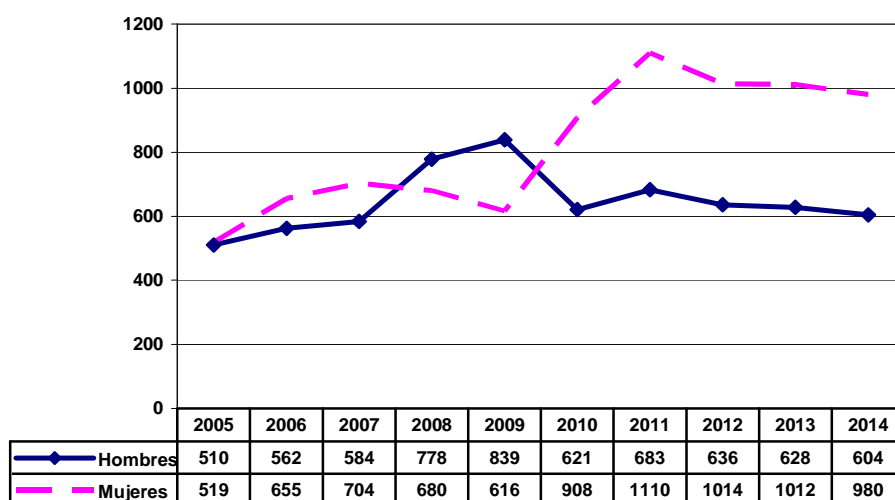
Gráfica 3.18. Fiscales 2ª Categoría - Fiscales Jefes



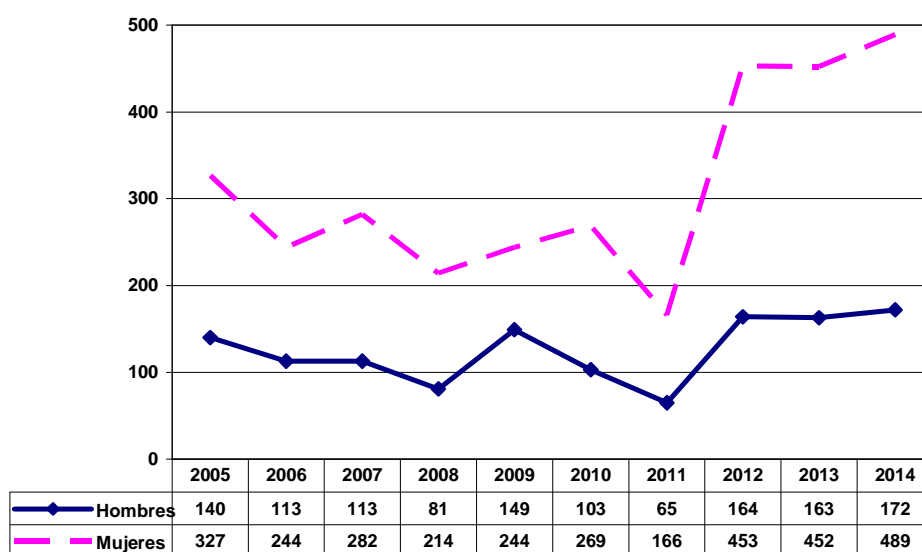
Gráfica 3.19. Fiscales 2ª Categoría – Tenientes Fiscales



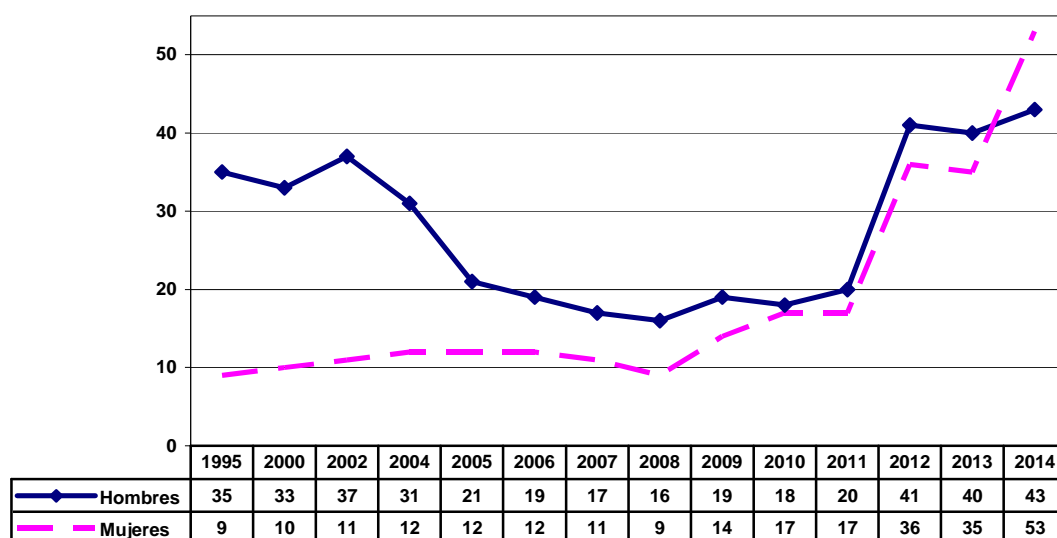
Gráfica 3.20. Fiscales 2ª Categoría – Otros



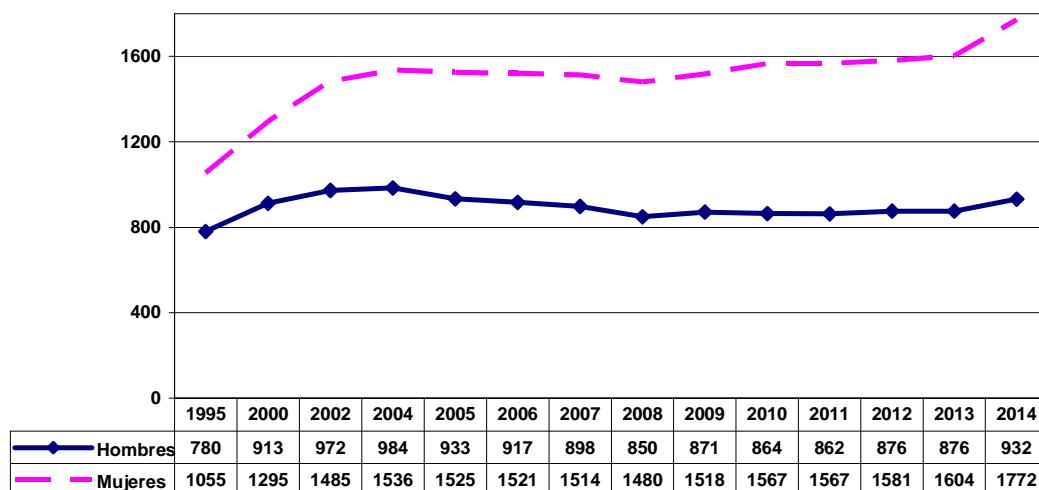
Gráfica 3.21. Fiscales 3ª Categoría



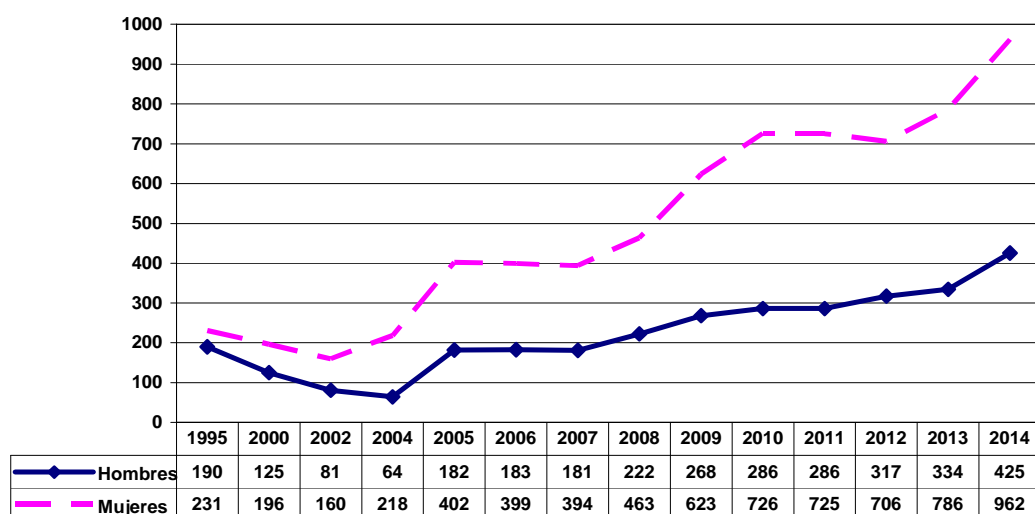
Gráfica 3.22. Secretarías Judiciales – 1ª Categoría



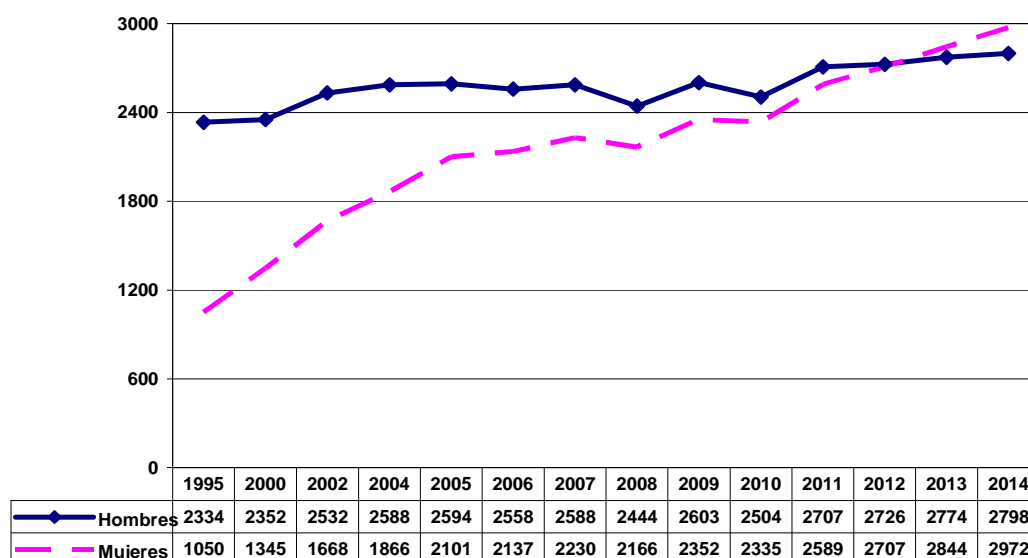
Gráfica 3.23. Secretarías Judiciales – 2ª Categoría



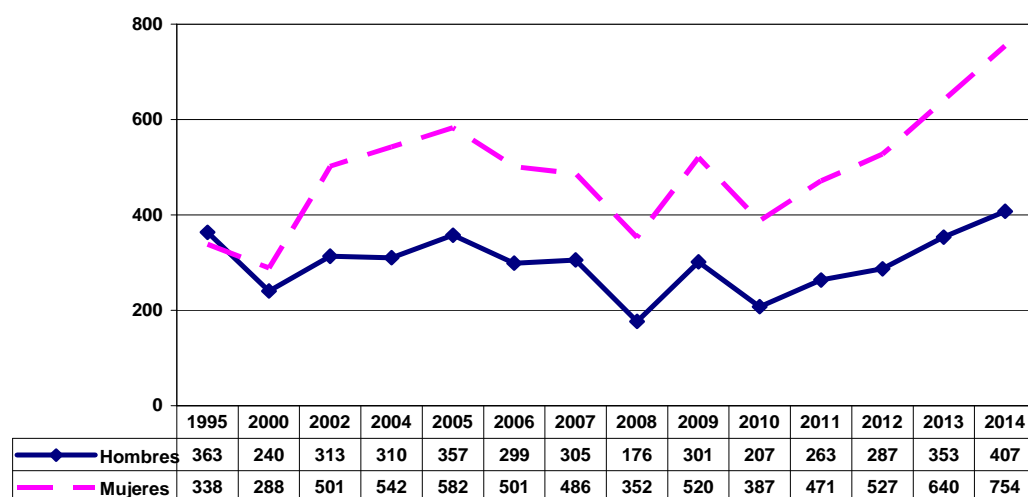
Gráfica 3.24. Secretarías Judiciales – 3ª Categoría



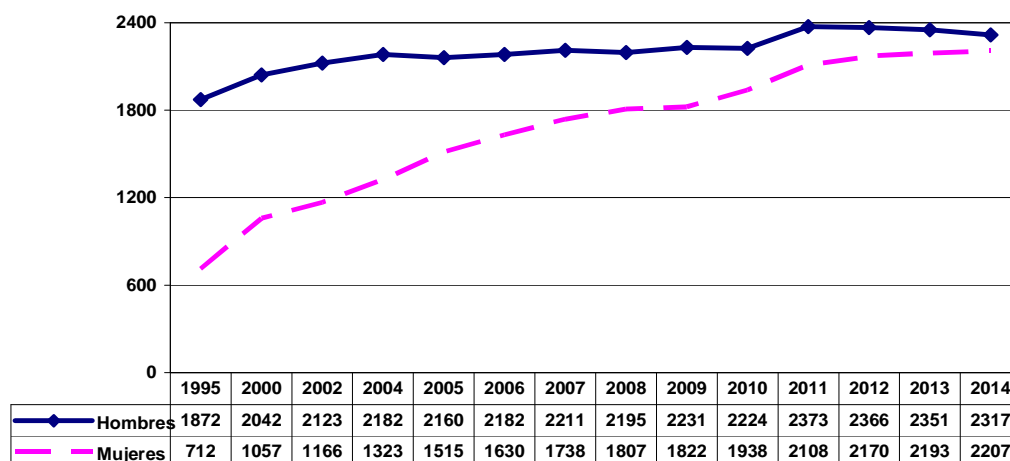
Gráfica 3.25. Miembros Carrera Judicial. Total.



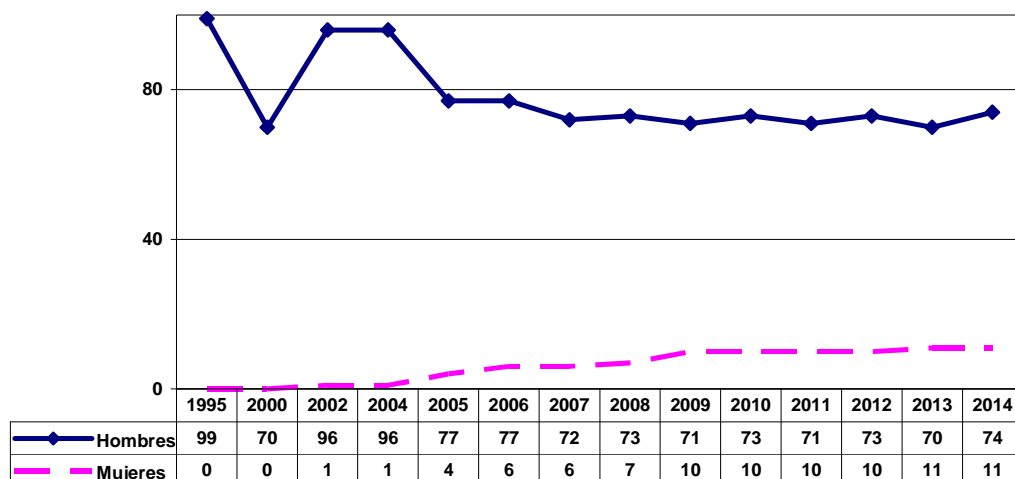
Gráfica 3.26. Jueces / Juezas.



Gráfica 3.27. Magistrados/as. Las mujeres constituyen el 27,55% en 1995 y el 48,78% en 2014.

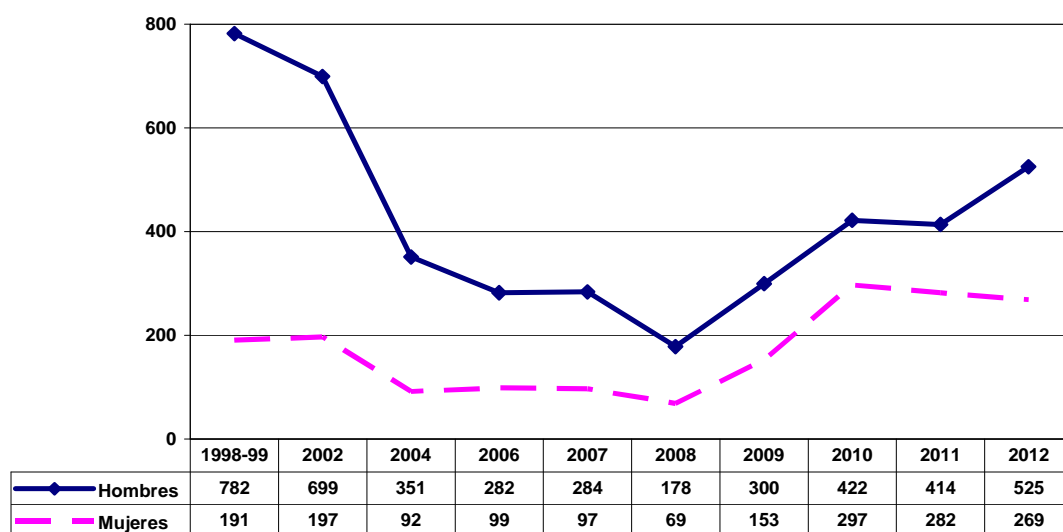


Gráfica 3.28. Supremo. En 1995 no hay ninguna mujer en el Tribunal Supremo. En 2004 las mujeres totalizan el 12,94%.

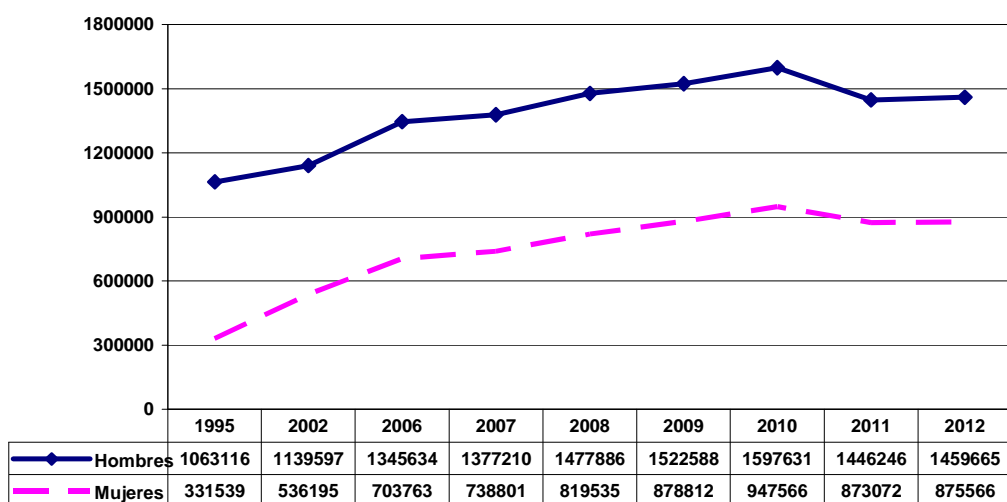


AGENTES SOCIALES

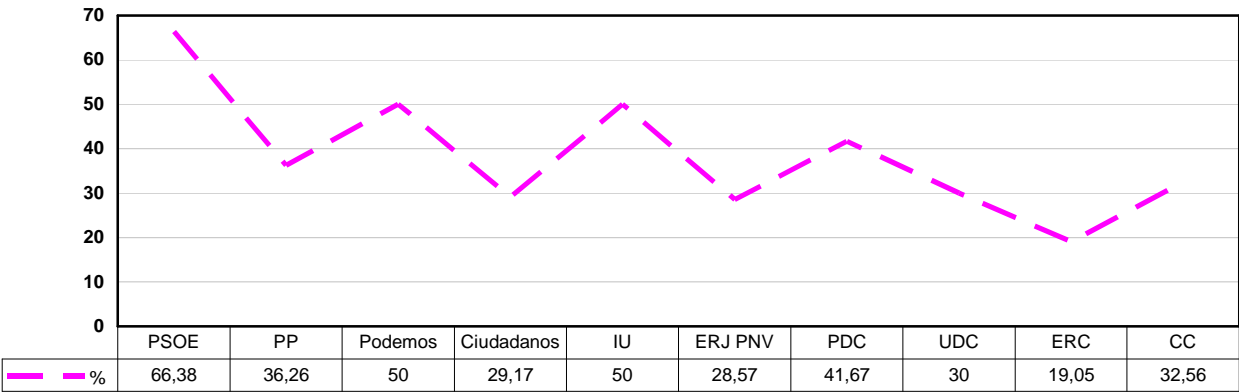
Gráfica 3.29. Directiva de los sindicatos UGT, CCOO y USO: Secretaría General, Consejo/Comité/Comisión Ejecutiva, Confederal,... En el periodo 1998-1999 las mujeres suponen un 19,63% de los órganos directivos y en 2012 alcanzan el 33,88%.



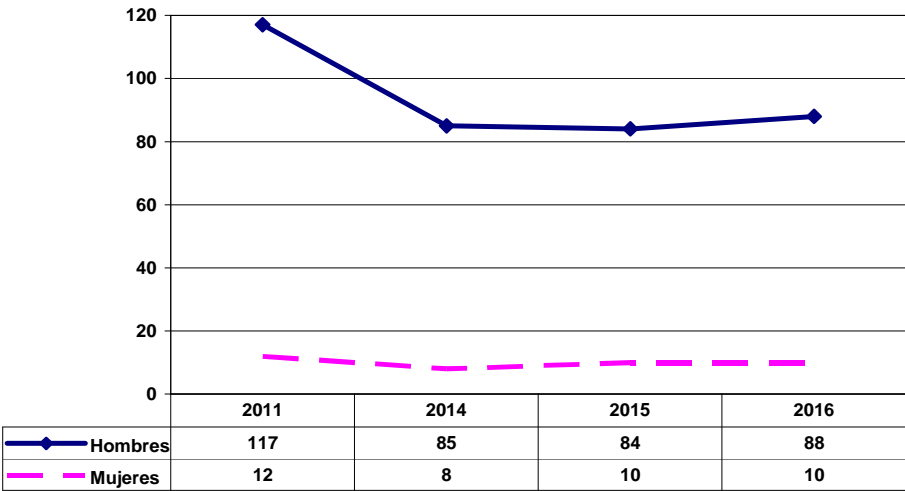
Gráfica 3.30. Afiliación a los sindicatos UGT, CCOO y USO. En 1995 hay un 23,77% de mujeres afiliadas y en 2012 aumentan hasta el 37,49%.



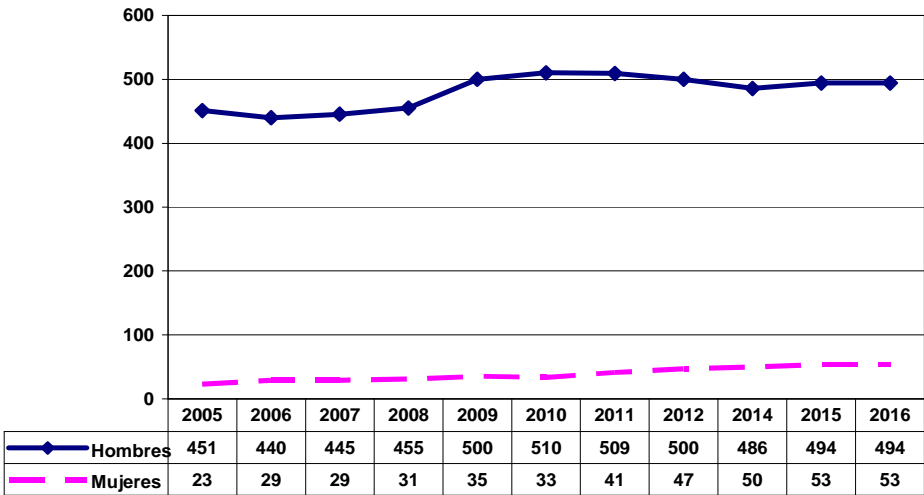
Gráfica 3.31. Partidos políticos. % de mujeres en cargos ejecutivos de partidos políticos: Comités, Comisiones, Ejecutivas
En 2016, las mujeres participan en un porcentaje del 37,5%.



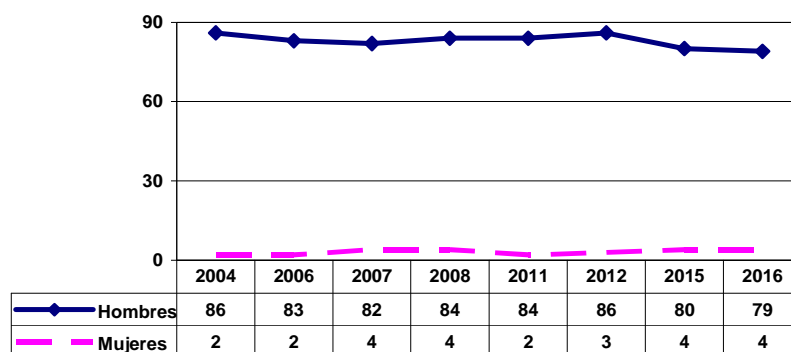
Gráfica 3.32. Mujeres en las Juntas Directivas de las Reales Academias.
En 2011 las mujeres son el 9,30% del total y en 2016 suponen el 10,20%.



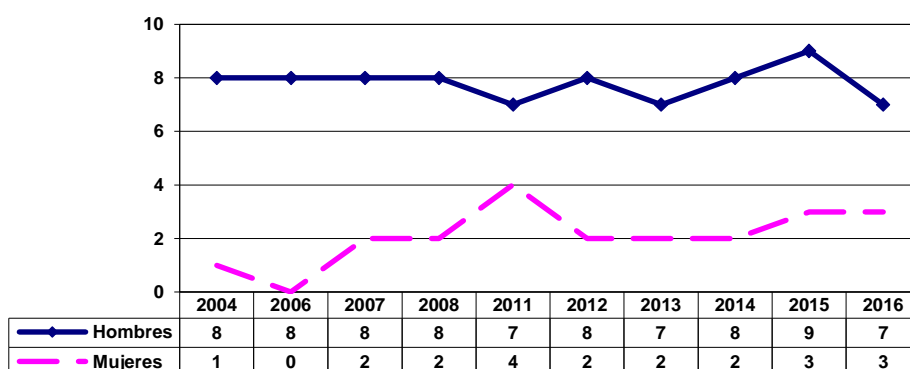
Gráfica 3.33. Académicas/os Numerarias/os en las Reales Academias.
En 2011 las académicas numerarias son el 4,85% del total y en 2016 el 9,69%.



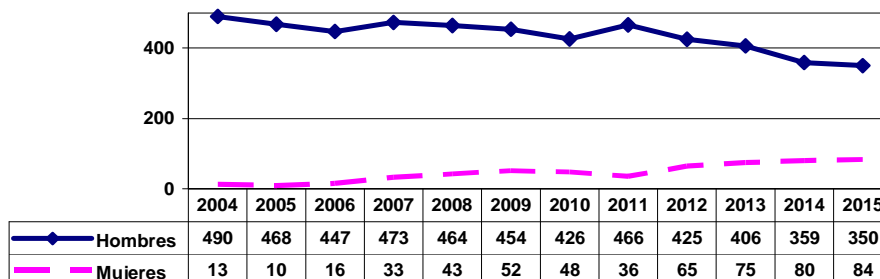
Gráfica 3.34. Presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.
En 2003 las mujeres ocupan el 2,38% de las Presidencias y en 2016 el 4,82%.



Gráfica 3.35. Participación de mujeres en altos cargos del Banco de España: Gobernador/a, Subgobernador/a y Consejeros/as y otros miembros del Consejo de Gobierno.
Consejeras y otros miembros: en 2004 un 14,29% y en 2016 alcanzan un 37,50%.



Gráfica 3.36. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35: Presidencia, Vicepresidencia, Consejeros/as y Consejeros/as secretarios/as.
En 2004 las mujeres representan el 2,58% y en 2015 el 19,35%.



Gráfica 3.37. Participación de mujeres en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35: Presidencia Ejecutiva, Vicepresidencia Ejecutiva, Consejera Delegada, Secretaría General/Secretaría Técnica, Miembros de la Alta Dirección.
En este periodo casi se ha triplicado la participación femenina, pero no llega a las cuotas esperadas (40/60). En 2007 el total de mujeres es del 4,29% y en 2015 del 11,75%.

